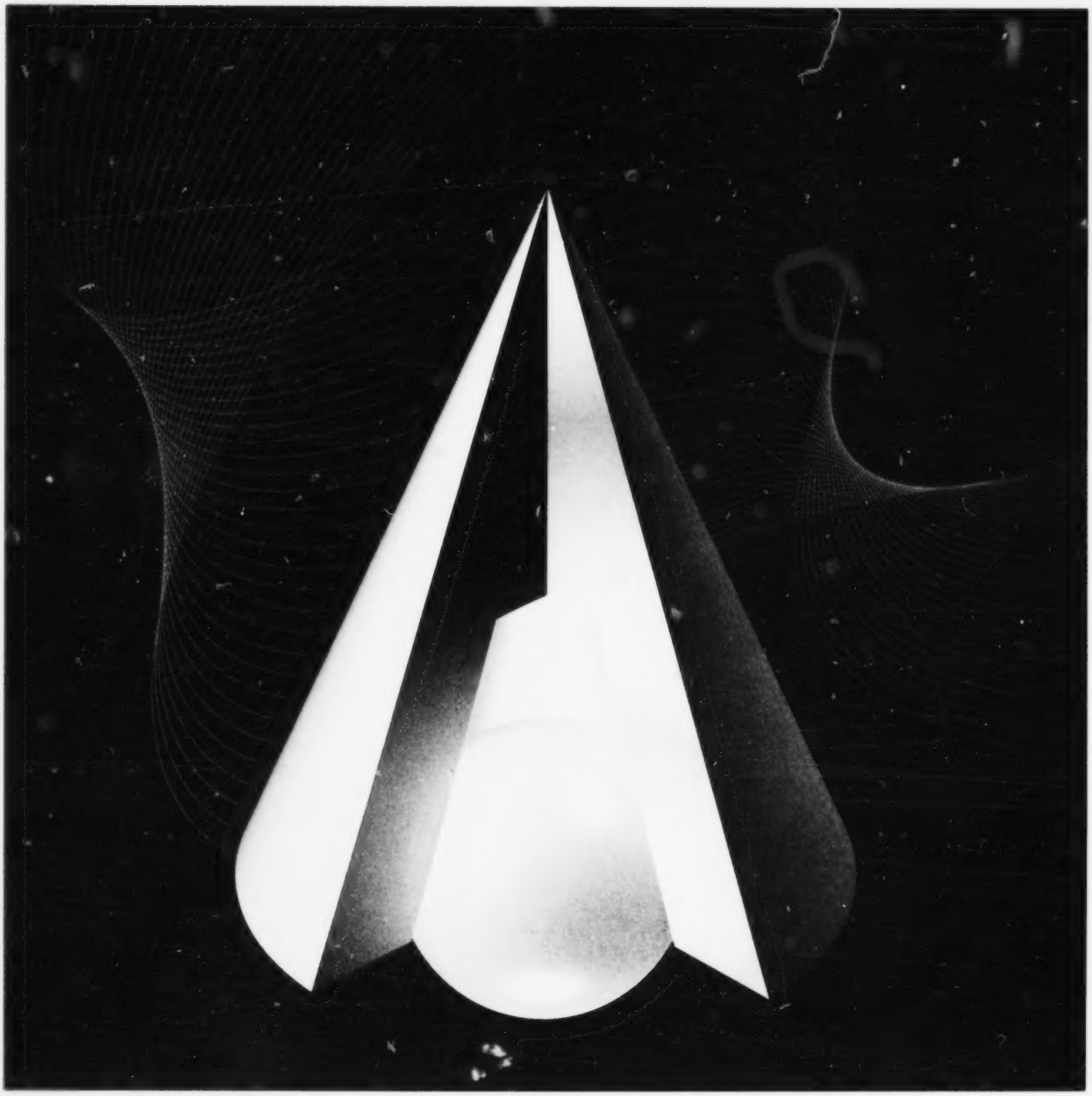
Documents de recherche

Études Analytiques

Comprendre les différences régionales dans les heures de travail

par Andrew Heisz et Sébastien LaRochelle-Côté

No. 293



Statistics Canada Statistique Canada

Canada

Études analytiques
Documents de recherche

La série des documents de recherche de la Direction des études analytiques permet de faire connaître, avant leur publication, les travaux de recherche effectués par le personnel de la Direction, les boursiers invités et les universitaires associés. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, la dynamique des entreprises, les pensions, l'agriculture, la mortalité, la langue, l'immigration, la statistique informatique et la simulation. Le lecteur est invité à communiquer avec les auteurs et à leur faire part de ses commentaires, critiques et suggestions. Une liste des titres figure à la fin de ce document.

Les documents de la série sont distribués aux établissements de recherche et aux bibliothèques spécialisées. Ces documents peuvent être téléchargés à partir d'Internet à l'adresse *www.statcan.ca*.

Comité de révision des publications
Études analytiques, Statistique Canada
24^{e} étage, immeuble R.-H.-Coats
Ottawa (Ontario) K1A 0T6
613-951-1804
613-951-1667

2007-01160/

Comprendre les différences régionales dans les heures de travail

par

Andrew Heisz* et Sébastien LaRochelle-Côté **

11F0019 n° 293
ISSN : 1205-9161
ISBN : 978-0-662-73163-4

Analyse des entreprises et du marché du travail
24-F, immeuble R.-H.-Coats, 100, promenade du Pré Tunney, Ottawa K1A 0T6
*Statistique Canada 613-951-0748
**Statistique Canada 613-951-0803
Télécopieur : 613-951-5403
Courriel : andrew.heisz@statcan.ca
sebastien.larochelle-cote@statcan.ca

Ce document est disponible dans Internet : www.statcan.ca.

Janvier 2007

Les noms des auteurs sont inscrits en ordre alphabétique.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2007

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication électronique peut être reproduit en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, année de publication, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s). Autrement, il est interdit de reproduire le contenu de la présente publication, ou de l'emmagasiner dans un système d'extraction, ou de le transmettre sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

This publication is available in English (Catalogue no. 11F0019MIE, no. 293).

Note de reconnaissance :
Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises et les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Table des matières

Sommaire exécutif 4

1. Introduction 6

2. Contexte 7

3. Données et méthodes 13

4. Analyse des différences sur le plan de la moyenne annuelle des heures de travail 15

5. Analyse des différences dans la distribution des heures de travail anuelles 16

6. Conclusion 18

Annexe A. Description de la méthode de décomposition DFL 38

Annexe B. Description de la décomposition inverse 42

Bibliographie 48

Résumé

Depuis quelques années, les différences dans les heures de travail entre le Canada et d'autres pays ont fait l'objet de nombreuses recherches. Par contre, on a accordé généralement moins d'attention aux différences régionales dans les heures de travail, même si certaines des différences interrégionales au niveau de la moyenne des heures annuelles sont comparables à la différence qui existe dans les heures de travail entre le Canada et les États-Unis. À l'aide des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004, la présente étude examine dans quelle mesure les différences dans les heures de travail entre l'Ontario et cinq autres régions du Canada peuvent être expliquées par des différences « observables », ce qui comprend les différences dans le statut syndical, la structure industrielle, les conditions d'emploi et les caractéristiques démographiques. Ces différences « observables » sont relativement efficaces pour expliquer les différences entre la part des personnes qui travaillent à temps réduit et la part de celles qui travaillent selon un horaire à temps plein toute l'année. Par contre, elles n'expliquent pas pourquoi certaines régions ont une plus grande part de personnes travaillant de longues heures, n'expliquent pas entièrement la part plus élevée de travailleurs à temps réduit en Atlantique et en Colombie-Britannique, et n'expliquent pas pourquoi les Québécois sont beaucoup plus susceptibles de travailler selon un horaire à temps plein toute l'année « moins chargé » (entre 1 500 et 1 900 heures par année). Ainsi, les différences qui demeurent inexpliquées laissent entendre que des facteurs « non observables » (ceux qui sont plus difficiles à observer dans les enquêtes-ménages) contribuent aussi à exacerber les différences régionales dans les heures de travail. Ceux-ci comprennent notamment les incitations liées aux inégalités des salaires, les incitations ou désincitations liées aux politiques fiscales progressives, les différences dans les facteurs macroéconomiques, les différences sur le plan des préférences, ainsi que les différences institutionnelles.

Sommaire exécutif

Ces dernières années, les différences internationales dans les heures de travail ont fait l'objet de nombreuses recherches. On a accordé généralement moins d'attention aux différences régionales dans les heures de travail au Canada, même si ces différences sont comparables à la différence dans les heures de travail entre le Canada et les États-Unis. Dans le présent document, nous décrivons les différences observées en 2004 dans les heures de travail de six régions du Canada à partir d'un échantillon représentatif de 19 500 travailleurs de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Nous examinons aussi les hypothèses qui pourraient expliquer ces différences.

Le nombre moyen d'heures par travailleur est plus faible que la moyenne canadienne au Québec, dans l'Atlantique et en Colombie-Britannique. Dans l'Atlantique et en Colombie-Britannique, le faible nombre d'heures de travail s'explique par une plus grande part de travailleurs à temps réduit. Au Québec, la plus grande fréquence de l'horaire à temps plein toute l'année « moins chargé » (l'équivalent de 29 à 37 heures de travail par semaine sur 52 semaines) constitue la principale différence par rapport au reste du pays, et aussi par rapport à l'Ontario. Cela signifie que les différences entre ces deux provinces du point de vue du nombre moyen d'heures de travail sont en bonne partie le résultat de différences au milieu de la distribution des heures.

Le nombre moyen d'heures est plus élevé que la moyenne canadienne en Ontario, au Manitoba–Saskatchewan et en Alberta. Même si les différences sur le plan de la moyenne des heures de travail sont relativement faibles d'une région à l'autre, les hommes du Manitoba–Saskatchewan et de l'Alberta sont relativement plus susceptibles de travailler plus de 2 300 heures par année (longues heures), et les femmes sont relativement plus susceptibles de travailler moins de 1 500 heures (temps réduit). L'Ontario compte plus de personnes travaillant entre 1 500 et 2 300 heures (horaire à temps plein toute l'année).

Qu'est-ce qui explique les différences régionales dans les heures de travail? De nombreuses explications sont fournies par les études internationales du temps de travail pour les différences internationales dans les heures de travail, explications qui peuvent aussi s'appliquer aux différences régionales dans les heures de travail. Ces explications peuvent être réparties en deux groupes : les facteurs observables (facteurs qui peuvent être facilement quantifiés à l'aide des enquêtes-ménages) et les facteurs non observables (facteurs qui sont difficiles à observer dans les enquêtes-ménages). Les facteurs non observables comprennent notamment les différences dans les incitations liées à l'inégalité des salaires, les différences dans les taux d'imposition, les différences dans les facteurs macroéconomiques, les différences liées au mode de vie et aux préférences sur le plan local et les différences institutionnelles. Les facteurs observables comprennent les différences dans le statut syndical, la structure industrielle, les conditions d'emploi et les caractéristiques démographiques.

À l'aide de techniques de décomposition, nous déterminons dans quelle mesure les différences dans les heures de travail entre l'Ontario et cinq autres régions du Canada peuvent être expliquées par des différences sur le plan du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques. Même si les facteurs observables sont relativement inefficaces pour expliquer les différences dans les heures moyennes de travail, ils le sont davantage pour expliquer les différences régionales quant à la part de personnes qui travaillent à temps réduit (moins de 1 500 heures). Par exemple, les facteurs observables

expliquent presque complètement pourquoi les travailleurs du Québec et du Manitoba–Saskatchewan étaient plus susceptibles de travailler à temps réduit que leurs homologues de l'Ontario. Par ailleurs, les facteurs observables expliquent un tiers à deux tiers des différences dans la part de personnes travaillant entre 1 900 et 2 300 heures par année. Parmi les facteurs observables, les différences sur le plan du statut syndical et des caractéristiques démographiques n'expliquent pas pourquoi les heures de travail diffèrent d'une région à l'autre. Les différences dans la structure industrielle et dans les conditions d'emploi (ce qui comprend la taille de l'entreprise et les responsabilités de gestion) expliquent une part plus importante des différences dans les heures de travail. Toutefois, les facteurs observables n'expliquent pas les différences dans les longues heures de travail, n'expliquent pas complètement la part plus élevée de travailleurs à temps réduit dans l'Atlantique et en Colombie-Britannique, et n'expliquent pas non plus la plus grande fréquence de l'horaire à temps plein toute l'année « moins chargé » au Québec (entre 1 500 et 1 900 heures par année). Les différences qui demeurent inexpliquées laissent entendre que les facteurs « non observables » contribuent aussi à exacerber les différences régionales dans les heures de travail.

1. Introduction

Depuis quelques années, les différences internationales dans les heures de travail ont fait l'objet d'une volumineuse littérature. Ces différences sont intéressantes pour plusieurs raisons. Premièrement, le temps de travail est étroitement relié au produit intérieur brut (PIB) par habitant, et l'examen des différences dans le temps de travail permet donc de mieux comprendre les différences dans la croissance économique globale (Armstrong, Harchaoui, Jackson et Takhani, 2002; Heisz et LaRochelle-Côté, 2003). Deuxièmement, les tendances en matière de temps de travail ont été associées à toute une gamme d'indicateurs de bien-être au niveau individuel et familial (Pannozzo et Colman, 2004; Higgins et Duxbury, 2002; Shields, 1999; Frederick et Fast, 1998; Williams, 2003; Scott, Tompa et Trevithick, 2004).

On a accordé généralement moins d'attention aux différences régionales dans les heures de travail même si, dans certains cas, les différences dans les heures de travail annuelles sont comparables à la différence dans les heures de travail entre le Canada et les États-Unis. De plus, des différences importantes existent sur le plan de la distribution des heures de travail entre les régions. Compte tenu des répercussions possibles de ces différences sur la croissance économique globale et le bien-être, il semble qu'un examen détaillé des différences régionales dans le temps de travail s'impose depuis longtemps.

Les causes des différences liées aux heures de travail font l'objet d'un débat considérable. De façon générale, il est possible de regrouper celles-ci en deux catégories de facteurs : les facteurs « observables » et les facteurs « non observables » (ou, plus précisément, ceux plus difficiles à mesurer à l'aide des enquêtes-ménages). L'objectif du présent document est d'examiner les différences régionales dans les heures de travail annuelles. En plus de fournir plusieurs statistiques descriptives, ce document cherche également à déterminer dans quelle mesure ces différences peuvent être expliquées par des différences dans le statut syndical, la structure industrielle, les conditions d'emploi et les facteurs démographiques. Si ces facteurs observables arrivaient à expliquer toutes les différences régionales dans les heures de travail, cela voudrait dire que l'on exagère l'importance des facteurs non observables (notamment les préférences sur le plan des loisirs, les différences institutionnelles, les incitations liées à l'inégalité des salaires, et les désincitations liées aux politiques fiscales) pour expliquer les différences dans les heures de travail d'une région à l'autre.

L'étude utilise les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004 et une méthode développée par DiNardo, Fortin et Lemieux (1996) (appelée « DFL » ci-après) afin de décomposer la distribution des heures de travail. Cette méthode nous permet d'utiliser la densité complète des heures pour établir une distribution hypothétique des heures de travail qui prévaudrait dans une région donnée si les travailleurs présentaient les mêmes caractéristiques observables dans toutes les régions.

Nous procédons en deux étapes. Premièrement, nous utilisons la décomposition d'Oaxaca afin d'examiner la part de la différence dans les heures de travail annuelles moyennes entre l'Ontario (la région de référence) et cinq autres régions du Canada (l'Atlantique[1], le Québec, le Manitoba–Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique) qui peut être expliquée par les quatre facteurs observables indiqués précédemment. Deuxièmement, nous décrivons les différences régionales dans la distribution des heures de travail, et nous appliquons la méthode décrite dans

1. Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick.

DFL afin d'estimer dans quelle mesure les différences de distribution entre l'Ontario et les cinq autres régions peuvent être attribuées à ces facteurs observables.

2. *Contexte*

Les comparaisons internationales des heures de travail ont suscité beaucoup d'intérêt chez les universitaires et les décideurs publics. Des comparaisons multinationales des heures de travail sont publiées et mises à jour régulièrement (Organisation de coopération et de développement économiques [OCDE], 1995, 1997, 2001, 2004; van Ark, 2002). Les exemples d'études exhaustives axées sur les différences internationales dans le temps de travail abondent également. Plus récemment, les différences dans les heures de travail entre les États-Unis et l'Allemagne ont été bien documentées et ont fait l'objet de nombreuses discussions (Bell et Freeman, 1996, 2000, 2001; Osberg, 2001). De même, l'écart transversal canado-américain dans les heures de travail a fait l'objet de nombreuses études qui examinent les différences dans les niveaux de vie entre les deux pays (Sharpe, 2003; Fortin, 2003; Institute for Competitiveness and Prosperity, 2006) ou décrivent l'évolution historique des heures de travail annuelles (Heisz et LaRochelle-Côté, 2003). Avec l'élaboration récente de sources internationales de données sur le travail, il est probable que les comparaisons des heures de travail entre pays continueront à susciter beaucoup d'intérêt.

Les différences internationales dans les heures de travail importent, et ce, pour plusieurs raisons. Par définition, les heures sont reliées au PIB par habitant, un indicateur de croissance économique examiné fréquemment (Armstrong, Harchaoui, Jackson et Takhani, 2002). En outre, il existe une documentation de plus en plus détaillée portant sur les effets du temps de travail sur le bien-être (Pannozzo et Colman, 2004; Higgins et Duxbury, 2002), y compris les effets néfastes provoqués par un surplus de travail (Shields, 1999; Frederick et Fast, 1998; Williams, 2003) ou par un manque de travail (Scott, Tompa et Trevithick, 2004).

Fait intéressant, moins d'études s'attardent à expliquer les différences dans les heures de travail *à l'intérieur* des pays, même si la majeure partie de la discussion ci-dessus s'applique également aux différences régionales dans les heures de travail. Cette observation vaut pour le Canada, où les différences dans les heures de travail d'une région ou province à l'autre ont été clairement démontrées. En décrivant les résultats d'une enquête sur les employés des grandes entreprises, Higgins et Duxbury (2003) ont noté des différences marquées dans les tendances en matière de temps de travail d'une région canadienne à l'autre. Fortin (2003) signale également le même phénomène entre l'Ontario et le Québec.

Les différences en termes de moyenne des heures de travail annuelles pour l'année la plus récente de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 2004 sont illustrées à la figure 1 pour les travailleurs âgés de 25 à 54 ans. Les travailleurs de l'Alberta avaient le plus grand nombre d'heures, ceux âgés de 25 à 54 ans travaillant en moyenne 1 880 heures par année, ce qui correspond à environ 36 heures de travail par semaine pour un travailleur à temps plein toute l'année. Les travailleurs du Manitoba–Saskatchewan et de l'Ontario suivaient de près, travaillant en moyenne respectivement 1 860 et 1 850 heures. Toutefois, le nombre d'heures moyen était beaucoup moindre chez les travailleurs de l'Atlantique (1 780 heures), de la Colombie-Britannique (1 790 heures) et du Québec (1 750 heures)[2]. Ainsi, dans certains cas, les

2. Les chiffres des heures annuelles moyennes sont arrondis à la dizaine près.

différences régionales dans les heures moyennes étaient comparables à l'écart canado-américain[3].

Même si les tendances étaient similaires chez les hommes et chez les femmes, les différences étaient plus marquées chez les hommes. C'est au Manitoba–Saskatchewan et en Alberta que les hommes ont travaillé le plus d'heures (2 080 et 2 060 heures respectivement). Par contre, les hommes québécois ont travaillé moins d'heures que ceux dans toutes les autres régions en moyenne (figure 2). Le nombre d'heures travaillées par les femmes dans l'Atlantique, au Québec et en Colombie-Britannique était inférieur à la moyenne canadienne, et les Ontariennes ont travaillé le plus longtemps, c'est-à-dire environ 1 700 heures par année en moyenne (figure 3).

Il est nécessaire d'examiner la distribution des heures de travail afin de mieux comprendre les différences interrégionales sur le plan des heures dans toutes les régions. Les distributions sont caractérisées par une importante concentration des observations autour de 1 304, 1 564, 1 825, 1 955, 2 086, 2 190, 2 294 et 2 607 heures, ce qui correspond à 25, 30, 35, 37,5, 40, 42, 44 et 50 heures par semaine pour les personnes travaillant toute l'année. Par conséquent, nous calculons des statistiques descriptives pour les intervalles de la distribution des heures de travail, orientant nos concentrations de réponses vers le milieu des intervalles en question. Le tableau 1 montre les intervalles utilisés. Les années de travail qui se chiffrent entre 1 900 et 2 300 heures correspondent à un horaire de travail « normal à temps plein toute l'année ». L'horaire « moins chargé à temps plein toute l'année » correspond à un horaire de 29 à 37 heures par semaine toute l'année. Le tableau comprend deux catégories de temps réduit, lesquelles correspondent à divers agencements de travail à temps partiel, et/ou pendant une partie de l'année. Enfin, le tableau comprend deux catégories pour ceux qui travaillent des longues heures.

Le tableau 2 indique la distribution des heures de travail annuelles pour toutes les régions en 2004, et fait ressortir d'importantes différences dans la distribution des heures de travail de l'Ontario et des cinq autres régions. Dans l'Atlantique, moins de personnes avaient un horaire normal à temps plein toute l'année. Parmi les hommes âgés de 25 à 54 ans, la répartition était très asymétrique : seulement 51,7 % d'entre eux avaient un horaire normal à temps plein toute l'année (comparativement à 67,2 % des Ontariens âgés de 25 à 54 ans), et de nombreux hommes ont effectué des heures plus courtes ou plus longues : 12,8 % de tous les hommes âgés de 25 à 54 ans ont travaillé moins de 1 100 heures, mais un grand nombre d'entre eux (17,5%) ont travaillé au moins 2 300 heures par année.

Au Québec, la distribution des heures de travail était également assez différente des autres. Premièrement, le Québec comptait une proportion beaucoup plus élevée de personnes travaillant d'après un horaire moins chargé à temps plein toute l'année (particulièrement dans les cas des femmes) — et une proportion plus faible de personnes qui travaillaient d'après un horaire normal à temps plein toute l'année (43,7 % par rapport à 57,0 % en Ontario). En fait, il semblerait même que l'horaire moins chargé à temps plein toute l'année soit un phénomène propre au Québec, puisqu'il touche un travailleur sur cinq et une travailleuse sur trois dans cette province —

3. L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est la seule enquête fondée sur les personnes qui fournit directement de l'information sur les heures de travail annuelles. Statistique Canada produit aussi régulièrement des estimations sur les heures effectivement travaillées par travailleur et par année dans le but d'établir des estimations de la productivité du travail qui sont compatibles avec le Système de comptabilité nationale, en se servant de plusieurs enquêtes-entreprises et d'enquêtes-ménages. Les estimations des heures de travail effectives par travailleur font également ressortir des différences importantes dans les heures de travail régionales, avec relativement moins d'heures travaillées au Québec et en Colombie-Britannique, et davantage d'heures travaillées en Alberta (tableau CANSIM n° 383-0009).

presque le double du taux observé dans les cinq autres régions. Deuxièmement, les longues heures de travail semblent être moins courantes au Québec, particulièrement chez les femmes. Seulement 2,6 % des femmes de 25 à 54 ans ont travaillé 2 300 heures et plus en 2004, ce qui correspond à la moitié de la proportion d'Ontariennes qui ont fait de longues heures.

En Ontario, 57,0 % de tous les travailleurs et plus des deux tiers des hommes ont travaillé d'après un horaire de travail normal à temps plein toute l'année, plus que dans toute autre région. En conséquence, moins de personnes ont travaillé moins de 1 500 heures (18,7 %) et moins de personnes ont travaillé de longues heures en Ontario (8,4 %) que dans les autres régions, à l'exception du Québec. À cet égard, les tendances étaient assez semblables chez les hommes et chez les femmes.

Au Manitoba–Saskatchewan et en Alberta, les travailleurs ont été plus susceptibles de travailler de longues heures. Comparativement à l'Ontario, ces deux régions ont eu davantage de femmes de 25 à 54 ans qui ont travaillé à temps réduit et moins de travailleurs qui ont eu un horaire de travail normal à temps plein toute l'année. Cela démontre que la distribution peut être différente entre deux régions même si les heures moyennes sont semblables, et démontre qu'il est nécessaire d'examiner l'ensemble des différences distributives afin de mieux comprendre les différences régionales dans les heures de travail.

Enfin, la Colombie-Britannique a compté beaucoup moins de travailleurs à temps plein toute l'année et plus de personnes travaillant moins de 1 500 heures comparativement à l'Ontario. Contrairement à la région de l'Atlantique, les différences ont été plus marquées chez les femmes qui ont été particulièrement plus susceptibles de travailler à temps réduit que dans toute autre région : plus de 35,6 % des travailleuses de la Colombie-Britannique ont fait moins de 1 500 heures en 2004, et seulement 58,6 % ont effectué de 1 500 à 2 300 heures de travail (comparativement à au moins 62,0 % dans les autres régions).

Quels facteurs expliquent les différences régionales dans les heures de travail? Certaines de ces différences régionales peuvent être dues à des facteurs non observables, difficilement quantifiables à l'aide des enquêtes-ménages. D'autres peuvent être dues à des facteurs observables, faciles à mesurer à l'aide des enquêtes. Tel que mentionné dans l'introduction, notre objectif est d'identifier la part des différences régionales dans les heures travaillées qui s'explique par les facteurs observables. Les pages qui suivent offrent une brève description du contenu de ces deux groupes de facteurs.

Facteurs non observables

Les facteurs non observables (facteurs difficiles à observer dans les enquêtes-ménages) qui peuvent expliquer les différences dans les heures de travail d'une région du Canada à l'autre comprennent les incitations liées aux inégalités des salaires, les incitations ou désincitations liées aux politiques fiscales progressives, les différences dans les facteurs macroéconomiques, les différences sur le plan du mode de vie ou des préférences locales, et les différences institutionnelles. Il convient de souligner que notre objectif consiste uniquement à décrire ces facteurs, et non pas à évaluer leur contribution à l'explication des différences dans les heures de travail.

1) Inégalité des salaires

Dans une série d'articles, Bell et Freeman (1996, 2000, 2001) énoncent l'hypothèse selon laquelle les travailleurs auraient une « attitude prospective » dans leur réaction à la distribution des salaires, travaillant davantage pour obtenir des augmentations et des promotions, et en viennent à la conclusion que les travailleurs des pays où les inégalités des salaires sont plus grandes sont encouragés davantage à travailler de longues heures. D'après ce raisonnement, les travailleurs d'une région où les inégalités des salaires sont plus grandes pourraient être incités à travailler de plus longues heures pour leur permettre d'atteindre les échelons supérieurs de la société. De même, les incitations à travailler davantage pourraient être plus faibles dans les régions où les inégalités des salaires sont moins grandes. Ainsi, une plus grande inégalité des salaires devrait mener à de plus longues heures dans tous les groupes, mais plus particulièrement chez ceux se trouvant au sommet de la distribution des heures de travail, là où les avantages liés au travail supplémentaire sont potentiellement plus grands. La figure 4 montre le rapport entre les inégalités des salaires au niveau provincial (mesurées par le coefficient de Gini) et les heures de travail moyennes dans le quintile supérieur de la distribution des heures de travail. Il ressort clairement qu'il existe des différences importantes au chapitre des inégalités des salaires d'une province à l'autre. Toutefois, selon cette analyse simple, cela ne semble pas avoir d'influence marquée sur les heures de travail.

2) Impôts

On avance souvent que les impôts constituent une désincitation puissante à travailler de plus longues heures, particulièrement pour ceux qui sont au sommet de la distribution des heures. Même si la théorie économique du travail laisse supposer que les décisions relatives à l'offre de main-d'œuvre devraient être liées aux taux d'imposition marginaux (Blundell et Macurdy, 1999), il est très difficile d'évaluer de façon robuste l'effet des impôts sur les heures, car celles-ci sont reliées de façon endogène à l'offre de main-d'œuvre (Devereux, 2004). On peut obtenir une approximation des « efforts » des gouvernements en matière d'imposition en calculant dans quelle mesure les impôts contribuent à réduire les inégalités de revenus dans les provinces. Pour ce faire, il suffit de comparer le coefficient de Gini du revenu après impôt à celui du revenu avant impôt. Cette différence tient compte du niveau de redistribution des impôts et reflète à la fois le taux d'imposition moyen et le caractère progressif du régime fiscal d'une province[4]. Le lien entre la réduction de l'inégalité du revenu et les différences dans les heures moyennes de travail au niveau provincial est démontré à la figure 5. En fait, la redistribution totale implicite du régime fiscal s'appliquant aux particuliers semble comporter un lien avec les heures de travail, le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador affichant une redistribution plus grande des impôts, mais des heures moyennes plus faibles.

3) Influence des facteurs macroéconomiques

Des recherches antérieures ont démontré que l'évolution de l'écart entre le Canada et les États-Unis sur le plan des heures a eu tendance à coïncider avec l'évolution des cycles économiques, qui se sont reflétés dans l'écart entre les taux de chômage au Canada et aux États-Unis (Heisz et LaRochelle-Côté, 2003). De même, si une région donnée compte davantage de personnes vivant dans des secteurs « économiquement défavorisés », elle pourrait compter une part plus grande de personnes faisant face à une demande plus faible sur le marché du

4. Y compris l'administration fédérale.

travail. D'après ce raisonnement, il devrait être relativement plus difficile d'accumuler le nombre désiré d'heures de travail dans les régions où la demande de main-d'œuvre est faible. À la figure 6, nous montrons le rapport entre les différences provinciales dans les heures par travailleur et les taux de chômage, qui peuvent être utilisés comme une approximation de la demande locale de main-d'œuvre. De toute évidence, les heures annuelles de travail seraient plus courtes dans les régions qui ont un plus grand nombre de périodes de chômage pendant l'année. Si les taux de chômage régionaux étaient davantage similaires, les différences dans les heures de travail seraient sans doute moindres. Toutefois, il convient de spécifier que les différences régionales dans les taux de chômage sont liées en partie à des différences structurelles, et non pas uniquement au cycle économique.

4) Préférences locales et différences institutionnelles

Des études internationales mentionnent parfois l'influence des préférences et des différences dans le mode de vie comme une source possible des différences dans les heures de travail. Dans son examen des différences dans les heures de travail entre les États-Unis et l'Allemagne, Osberg (2001) note que la principale différence dans les heures annuelles de travail d'une personne d'un pays à l'autre provient principalement de la plus faible propension des femmes et des hommes plus âgés à être occupés, et conclut que les différences nationales dans le mode de vie et les préférences sont plus efficaces pour décrire les différences dans les heures de travail. Même si les différences dans les préférences sont généralement difficiles à observer à partir des données d'enquête, il est à tout le moins possible de calculer certaines inférences concernant les préférences en matière d'heures de travail, à partir des données de la plus récente version disponible de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE). Pendant cette enquête, on demande à un échantillon représentatif de travailleurs s'ils préféreraient travailler davantage d'heures pour un salaire plus élevé, moins d'heures pour un salaire moindre, ou le même nombre d'heures pour le même salaire[5]. Les résultats de l'EMTE de 2003 figurent au tableau 3.

Il est intéressant de constater que les régions n'ont pas toutes des préférences similaires en ce qui a trait au temps de travail. Même s'ils travaillent un moins grand nombre d'heures que les travailleurs du reste du pays, les travailleurs de l'Atlantique, du Québec et de la Colombie-Britannique ont déclaré des niveaux plus élevés de satisfaction à l'égard de leurs heures de travail actuelles. Parmi ceux qui n'étaient pas satisfaits de leur horaire de travail actuel, les travailleurs du Québec et de la Colombie-Britannique étaient moins susceptibles d'indiquer qu'ils souhaitaient augmenter leur temps au travail, même si le nombre d'heures de travail dans ces deux provinces est inférieur à la moyenne canadienne. Par ailleurs, les femmes insatisfaites de leur emploi étaient proportionnellement plus susceptibles de souhaiter une *réduction* de leurs heures de travail au Québec et en Colombie-Britannique. Enfin, il convient de spécifier que les parts les plus élevées de travailleurs souhaitant travailler davantage se retrouvaient en Ontario, ainsi qu'au Manitoba–Saskatchewan, deux régions où les heures de travail sont déjà relativement longues.

Les différences institutionnelles, y compris les différences dans la réglementation du marché du travail, sont souvent citées pour expliquer les différences dans les heures de travail. Par exemple, la semaine de travail normale dans la fonction publique est de 35 heures au Québec, comparativement à 37,5 heures au moins dans la plupart des autres provinces. Il semble que cette

5 L'Enquête sur le milieu de travail et les employés exclut la plupart des travailleurs du secteur de l'agriculture et tous les travailleurs du secteur public.

semaine de travail plus courte s'observe aussi dans d'autres secteurs de l'économie du Québec. Par ailleurs, les différences institutionnelles pourraient bien être le résultat de différences dans les préférences collectives, qui sont peut-être le résultat des choix démocratiques. En conséquence, il peut être très difficile de faire la distinction entre les facteurs institutionnels et les préférences.

Facteurs observables

Les facteurs observables sont ceux qui sont facilement quantifiables en utilisant les enquêtes. C'est le cas notamment des différences dans le statut syndical, la structure industrielle, les conditions d'emploi et les caractéristiques démographiques. Les différences dans la composition de ces facteurs sont souvent mentionnées comme source possible des écarts dans les heures de travail. Cette sous-section offre un bref examen des arguments utilisés.

1) Statut syndical

Les différences de statut syndical sont souvent mentionnées comme l'une des sources possibles de différences dans les heures de travail, tout particulièrement au Québec. Dans une étude traitant du cas particulier du Québec, Fortin (2003) signale que les décisions relatives au temps de travail peuvent être « le résultat de l'action collective par l'intermédiaire des gouvernements et des syndicats. Elles semblent parfois imposées aux personnes plutôt que d'être le reflet de leurs décisions » (p. 46) et que les syndicats ont réussi à obtenir des semaines de travail plus courtes et des vacances plus longues pour leurs membres. Par conséquent, il se peut que les travailleurs effectuent moins d'heures dans les régions où les organisations syndicales semblent être plus actives (particulièrement au Québec).

2) Structure industrielle

Les facteurs observables qui peuvent expliquer les écarts régionaux dans les heures de travail comprennent aussi les différences dans la structure industrielle. Dans le cas des industries saisonnières, par exemple, certaines activités peuvent n'avoir lieu que quelques semaines. Les travailleurs saisonniers et des industries primaires sont également davantage susceptibles d'être mis à pied (Heisz et Côté, 1999; Statistique Canada, 1998) et d'avoir des heures irrégulières (Heisz et LaRochelle-Côté, 2006). Par conséquent, les travailleurs des régions comptant une proportion plus élevée d'industries saisonnières et primaires peuvent être plus susceptibles d'effectuer moins d'heures que ceux des autres régions. Les travailleurs dans les services d'enseignement font également moins d'heures sur une base annuelle, en raison de la réduction des activités durant l'été.

3) Conditions d'emploi

Les différences dans les conditions d'emploi peuvent également servir à expliquer les différences interrégionales dans les heures de travail. Ces facteurs comprennent la taille de l'entreprise ainsi que les responsabilités de gestion qui sont confiées aux travailleurs. Il est important de tenir compte de la taille de l'entreprise car d'autres recherches ont démontré que les travailleurs des plus petites entreprises sont habituellement plus susceptibles d'être mis à pied (Statistique Canada, 1998), et également plus susceptibles d'avoir des conditions de travail moins favorables

(Drolet et Morissette, 1998). Il est également important de tenir compte des responsabilités de gestion car les gestionnaires sont plus susceptibles d'effectuer des heures supplémentaires (Heisz et LaRochelle-Côté, 2006). Ainsi, les travailleurs d'une région qui compte moins de travailleurs ayant des responsabilités de gestion pourraient être moins susceptibles de travailler de longues heures.

4) Caractéristiques démographiques

Les différences démographiques d'une région à l'autre peuvent également jouer un rôle dans l'explication des différences dans les heures de travail. Les décisions d'offre de main-d'œuvre sont souvent reliées à une multitude de facteurs démographiques. Les jeunes mères, par exemple, sont plus susceptibles de travailler à temps partiel parce qu'elles prennent soin des enfants (Statistique Canada, 2005). D'autres études ont révélé que les personnes qui travaillent moins d'heures sont plus susceptibles d'être des femmes avec enfants, des hommes célibataires sans enfants, jeunes et moins instruites, et d'avoir des durées d'occupation d'emploi moindres (Heisz et LaRochelle-Côté, 2006). Certaines de ces caractéristiques ne varient pas considérablement d'une région à l'autre, mais d'autres — dont le niveau de scolarité et les années d'expérience sur le marché du travail — peuvent varier d'une région à l'autre.

3. Données et méthodes

Dans cette étude, nous utilisons les données sur les heures de travail annuelles tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 2004[6] pour les personnes de 25 à 54 ans. Nous avons retenu ce groupe d'âge parce que les personnes de cet âge participent habituellement davantage au marché du travail et sont peut-être donc plus susceptibles d'avoir des préférences semblables en matière de temps de travail.

Dans l'EDTR, on demande chaque année aux répondants de décrire leurs horaires de travail; celles-ci sont ensuite agrégées en un chiffre représentant les heures de travail annuelles. On recueille les données sur les heures travaillées en demandant aux travailleurs rémunérés pour combien d'heures ils sont « habituellement » rémunérés au cours d'une semaine de travail normale, et en demandant aux travailleurs autonomes combien d'heures ils travaillent « habituellement » chaque semaine. Une semaine de travail normale correspond au nombre d'heures qu'une personne doit travailler habituellement au cours d'une semaine. Elle comprend les jours de congé, les congés de maladie ou de maternité rémunérés et les heures supplémentaires rémunérées habituelles, mais exclut les heures supplémentaires rémunérées et toutes les heures non rémunérées. Ces questions sont posées pour chaque emploi exercé par la personne durant l'année (jusqu'à concurrence de six emplois) et non pour tous les emplois réunis. Les absences non rémunérées sont déduites de l'horaire habituel des heures de travail. Les données sur les heures travaillées hebdomadairement pour chaque emploi exercé durant l'année sont rassemblées avec celles recueillies par l'enquête sur les semaines travaillées pour calculer les estimations individuelles des heures annuelles travaillées[7]. Notre échantillon de

6. Année la plus récente disponible pour l'EDTR.

7. Pour plus de renseignements sur la collecte des heures de travail annuelles au moyen de l'EDTR, voir Bartman et Garneau (1998).

l'EDTR comprend environ 19 500 personnes âgées de 25 à 54 ans qui ont travaillé à au moins une occasion en 2004[8].

Les travailleurs autonomes ont été exclus de notre échantillon. Contrairement aux travailleurs rémunérés, les travailleurs autonomes ont la possibilité de choisir leurs heures de travail plus librement. Le travail autonome couvre également une vaste gamme d'expériences et de conditions de travail, ce qui rend difficile la formulation d'inférences claires relativement à l'incidence du temps de travail sur le bien-être d'une telle diversité de personnes. Par conséquent, l'étude porte uniquement sur les travailleurs rémunérés.

Nous utilisons la méthode de décomposition d'Oaxaca (1973) afin de vérifier l'incidence possible des différences de composition du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sur les différences régionales dans les heures de travail. Ces décompositions fonctionnent sur la base d'hypothèses simples, telles que : « Quelle serait la moyenne des heures de travail dans une certaine région (le Québec, par exemple) si cette région avait les mêmes caractéristiques observables qu'une autre région de référence? » Ainsi, nous effectuons cinq décompositions d'Oaxaca afin d'expliquer les différences dans la moyenne des heures de travail entre l'Ontario (la région la plus peuplée) et les cinq autres régions qui peuvent s'expliquer par des différences dans les facteurs observables.

Alors que la méthode d'Oaxaca peut être utilisée pour décomposer les différences sur le plan de la moyenne des heures de travail, il est également possible de décomposer les différences sur le plan de la distribution des heures en utilisant la méthode d'estimation de densité conditionnelle de DiNardo, Fortin et Lemieux (1996). Cette méthode semi-paramétrique fonctionne en imposant certaines hypothèses sur la distribution qu'on observe pour la variable d'intérêt (c.-à-d. les heures). Alors que la décomposition d'Oaxaca porte uniquement sur les moyennes, cette méthode nous permet d'utiliser la densité complète des heures afin de construire des densités « hypothétiques » qui prévaudraient dans une région donnée si les caractéristiques étaient les mêmes que celles d'une autre région de référence (Ontario). Ces densités hypothétiques peuvent être estimées en « repondérant » toutes les observations sur une base séquentielle afin d'évaluer la contribution des facteurs observables pour expliquer les différences régionales dans les heures de travail. Les lecteurs intéressés aux détails trouveront une description complète de cette méthode à l'annexe A. Les résultats de la décomposition d'Oaxaca et de la méthode DFL sont présentés dans les deux sections qui suivent.

8. De nombreuses observations de l'EDTR avaient des valeurs manquantes pour les heures de travail et pour plusieurs autres variables importantes. Une valeur manquante indique qu'un répondant n'a pas été interviewé ou n'a pas répondu. Cette situation découle principalement du fait que l'EDTR attribue des poids positifs à tous les membres d'un ménage si des données sont recueillies pour au moins l'un d'entre eux à la section sur le travail ou sur le revenu de l'enquête. Les statistiques descriptives présentées dans la section 2 excluent donc les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet des heures de travail. Les résultats présentés dans les sections 4 et 5 excluent aussi les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques. Dans chaque cas, les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

4. *Analyse des différences sur le plan de la moyenne annuelle des heures de travail*

Les tableaux 4 à 7 montrent les différences dans les heures de travail selon le statut syndical, la structure industrielle, les conditions d'emploi et les caractéristiques démographiques, et la répartition correspondante des travailleurs entre ces catégories pour chaque région. Le tableau 4 indique que les taux de syndicalisation variaient considérablement d'une région à l'autre, à partir de presque 40 % au Québec et au Manitoba–Saskatchewan jusqu'à 26 % en Alberta et 30 % dans d'autres régions. Toutefois, la différence dans les heures de travail entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués était relativement faible. Ce fait est important puisqu'il indique que les différences régionales dans le statut syndical, même si elles sont importantes, ne sont peut-être pas très utiles pour expliquer les différences dans les heures de travail moyennes.

Les différences selon les industries sont présentées au tableau 5. Tel que prévu, l'Ontario et le Québec avaient une plus grande proportion de travailleurs dans le secteur de la fabrication, et les travailleurs de l'Alberta étaient plus susceptibles de travailler dans le secteur de l'extraction minière, de pétrole et de gaz. De plus, les travailleurs de l'Atlantique et de la Colombie-Britannique étaient plus susceptibles de travailler dans le secteur des services à la consommation. En termes d'heures, les travailleurs du secteur de l'extraction minière, de pétrole et de gaz étaient généralement plus occupés que les autres, travaillant en moyenne 2 170 heures par année. Par contre, les travailleurs du secteur des services à la consommation et du secteur des services d'éducation travaillaient relativement moins d'heures en moyenne (1 650 et 1 670 heures respectivement). Ces résultats vont de pair avec l'utilisation plus grande des horaires à temps partiel et les taux de mises à pied plus élevés observés dans le secteur des services à la consommation (Statistique Canada, 1998), de même qu'avec la réduction des activités du secteur des services d'éducation pendant l'été. Ces mêmes résultats soulèvent également la possibilité que les différences régionales en termes d'heures de travail puissent être partiellement liées aux différences dans la structure industrielle.

Le tableau 6 indique les différences des heures de travail moyennes en fonction des conditions d'emploi. Les travailleurs de l'Atlantique étaient plus susceptibles de travailler dans des petites entreprises, et les travailleurs de l'Ontario étaient plus susceptibles de travailler dans des entreprises plus grandes. Les travailleurs du Québec et de l'Atlantique étaient moins susceptibles de travailler comme gestionnaires. Étant donné que les cadres supérieurs travaillent généralement de plus longues heures, et étant donné que les travailleurs dans les plus petites entreprises (comptant moins de 20 travailleurs) travaillent généralement moins d'heures, il n'est donc pas exclu que certaines des différences observées dans les heures de travail d'une région à l'autre puissent être en partie le résultat de différences régionales dans les conditions d'emploi.

Enfin, le tableau 7 montre les différences dans les heures de travail par caractéristique démographique (âge, situation familiale, expérience de travail et niveau de scolarité). Comme prévu, les personnes plus jeunes, les femmes célibataires et mariées avec enfants, les travailleurs comptant moins d'années d'expérience et les travailleurs occupant des postes exigeant tout au plus des études secondaires ont travaillé moins d'heures que les autres. Bien que les heures de travail variaient considérablement d'une caractéristique démographique à l'autre, la répartition des travailleurs en fonction des diverses caractéristiques démographiques n'était pas très différente d'une région à l'autre. Par conséquent, la part des différences dans les heures de travail pouvant être attribuée aux différences démographiques est, selon toute vraisemblance, plutôt limitée.

Les résultats de la décomposition d'Oaxaca sont présentés au tableau 8. La première colonne indique la différence entre la moyenne des heures de chaque région et la plus grande région du Canada par sa population (l'Ontario). La deuxième colonne montre les différences qui prévaudraient si les taux de syndicalisation étaient semblables (toutes choses égales par ailleurs). La troisième colonne illustre l'ampleur des différences après avoir pris en considération les différences industrielles. La quatrième colonne tient compte des conditions d'emploi et la cinquième, de tous les facteurs observables, incluant les caractéristiques démographiques. Les résultats indiquent que les différences dans les facteurs observables n'expliquent pas beaucoup les différences sur le plan de la moyenne des heures travaillées entre l'Ontario et les autres régions (peut-être à l'exception des conditions d'emploi en Atlantique et en Colombie-Britannique). Ces résultats ne sont pas tout à fait inattendus, puisque les tableaux 4 à 7 ont également démontré que plusieurs des différences régionales en termes d'heures prévalaient aussi *à l'intérieur* de plusieurs groupes, ce qui limite donc les différences régionales pouvant être expliquées par les différences de composition.

Toutefois, la principale limite de la décomposition d'Oaxaca est qu'elle porte uniquement sur la moyenne, cachant ainsi des différences possibles dans d'autres parties de la distribution des heures de travail et ne tenant pas compte du potentiel que pourraient représenter les facteurs observables dans l'explication des différences distributives. Par exemple, on mentionne souvent que les syndicats empêchent les travailleurs de faire des heures supplémentaires. Par conséquent, il se peut que des différences dans les taux de syndicalisation réussissent beaucoup mieux à expliquer les différences au sommet de la distribution des heures de travail. Dans la section qui suit, nous décrivons les différences régionales dans la distribution du temps de travail, et nous cherchons à expliquer les différences entre la distribution de l'Ontario et les autres distributions régionales par une estimation des densités hypothétiques fondée sur nos quatre facteurs observables.

5. Analyse des différences dans la distribution des heures de travail anuelles

Les résultats de la méthode de décomposition utilisée pour la distribution des heures de travail annuelles figurent aux tableaux 9 à 13, le tableau 9 comprenant les distributions proprement dites. Le tableau 10 montre les distributions hypothétiques des heures de travail, une fois prises en compte les différences dans le statut syndical. Le premier volet montre la distribution des heures de travail qui prévaudrait si toutes les régions avaient des taux de syndicalisation identiques. Le deuxième volet montre la différence en pourcentage à partir de la distribution de l'Ontario, lorsque les différences dans le statut syndical sont prises en compte (conditionnellement à la structure de l'industrie, aux conditions d'emploi et aux caractéristiques démographiques). Le troisième volet montre l'effet additionnel du statut syndical sur les différences dans la distribution des heures de travail.

Le tableau 10 montre que les différences régionales dans la distribution des heures de travail ne seraient pas très différentes de celles observées dans le tableau 9 si toutes les régions avaient le même niveau de syndicalisation. Cela laisse supposer que le statut syndical ne contribue pas beaucoup à expliquer les différences régionales dans la distribution des heures de travail annuelles.

Le tableau 11 montre les différences dans les heures de travail lorsque les différences en termes de composition de la structure industrielle sont prises en compte (en plus du statut syndical). Si tous les travailleurs canadiens étaient répartis entre les industries de façon similaire à ceux de

l'Ontario, la part de travailleurs ayant un horaire normal à temps plein toute l'année augmenterait dans toutes les régions, et plus particulièrement dans l'Atlantique (+2,3 %), au Manitoba–Saskatchewan (+2,2 %), et en Alberta (+3,5 %). Dans l'Atlantique et en Alberta, l'augmentation de la part de personnes travaillant des heures normales s'accompagnerait d'une réduction des parts de travailleurs à temps réduit et de travailleurs ayant de longues heures. Dans d'autres régions, ces changements seraient principalement le résultat d'une réduction des parts de personnes travaillant moins de 1 500 heures. Même si des différences substantielles subsisteraient entre les distributions de l'Ontario et du Québec, de l'Atlantique et de la Colombie-Britannique, malgré la prise en compte des caractéristiques de l'industrie, il convient de souligner que les distributions de l'Alberta, du Manitoba–Saskatchewan et de l'Ontario se ressembleraient bien davantage en présence de caractéristiques industrielles similaires.

Les différences qui subsistent dans les heures de travail lorsque le statut syndical, la structure industrielle et les conditions d'emploi (taille de l'entreprise et caractéristiques de la gestion) sont pris en compte, figurent au tableau 12. De toute évidence, les différences dans les conditions d'emploi sont reliées avec la part plus élevée de travailleurs à temps réduit dans l'Atlantique, au Québec et en Colombie-Britannique. Dans ces régions, le nombre de travailleurs à temps réduit serait plus faible, et le nombre de travailleurs ayant un horaire normal à temps plein toute l'année serait plus grand si les conditions d'emploi étaient les mêmes qu'en Ontario.

Enfin, les résultats tenant compte de tous les facteurs, y compris les caractéristiques démographiques, figurent au tableau 13. Ces caractéristiques comprennent le sexe, l'âge, l'expérience, le niveau de scolarité et la situation familiale. Les différences démographiques n'expliquent pas beaucoup les différences qui restent dans la distribution des heures de travail. Cela correspond au tableau 7, qui montre que les caractéristiques démographiques ne diffèrent pas considérablement d'une région à l'autre[9].

Dans quelle mesure les différences initiales observées entre les régions ont-elles été expliquées par des facteurs observables? Il est possible de répondre à cette question en examinant les différences entre l'Ontario et les autres régions qui subsistent à différents endroits dans la distribution lorsque l'on contrôle pour toutes les caractéristiques observables. Les résultats sont présentés aux figures 7 à 10.

La figure 7 montre les différences dans les parts de travailleurs à temps réduit (catégories combinées de temps réduit faible et de temps réduit), soit ceux qui travaillent moins de 1 500 heures par année. Elle montre que les différences dans les facteurs observables sont relativement efficaces pour expliquer les différences régionales au bas de la distribution. Suivant la région, les facteurs observables arrivent à expliquer le tiers ou la totalité des différences dans les parts de travailleurs ayant moins de 1 500 heures. Les facteurs observables expliquent presque complètement pourquoi le nombre de travailleurs à temps réduit est plus grand au Québec, ainsi qu'au Manitoba–Saskatchewan. La part des différences liées aux facteurs

9. En raison de la taille limitée de l'échantillon, nos caractéristiques démographiques ne comprennent pas le statut d'immigrant. Cela peut être important, étant donné que la part de personnes nées à l'étranger est beaucoup plus grande en Ontario (et en Colombie-Britannique) que dans les autres régions. Les différences attribuables au statut d'immigrant sont par conséquent incluses dans les facteurs non observables. Toutefois, le rapport entre le statut d'immigrant et les heures de travail n'est pas clair. Alors que les immigrants récents travaillent moins d'heures, les immigrants de plus longue date ont tendance à travailler de plus longues heures que leurs homologues canadiens (Heisz et LaRochelle-Côté, 2006).

observables s'explique surtout par les différences dans la structure industrielle et dans les conditions d'emploi.

La figure 8 montre des différences dans les parts de travailleurs ayant de longues heures (catégories combinées de longues heures et de très longues heures), soit 2 300 heures et plus par année. De toute évidence, les facteurs observables ne sont pas très utiles pour expliquer les différences au sommet de la distribution des heures, sauf en Alberta, où les différences dans les facteurs observables ont contribué à expliquer près de la moitié des différences dans la part de personnes travaillant plus de 2 300 heures, et principalement en raison des différences dans la composition de la structure industrielle.

Les différences dans les parts de travailleurs ayant un horaire normal à temps plein toute l'année, soit entre 1 900 et 2 300 heures par année, sont présentées à la figure 9. Si le nombre de travailleurs à temps réduit diminuait (comme on le démontre à la figure 7), toutes les régions compteraient un nombre proportionnellement plus grand de travailleurs à temps plein toute l'année. Selon la région, un tiers à deux tiers des différences initiales entre l'Ontario et les autres régions pourraient être liés à des différences dans les facteurs observables. Encore une fois, les différences dans la structure industrielle et dans les conditions d'emploi sont responsables de la majorité de la partie expliquée.

Enfin, les différences dans les parts de travailleurs ayant un horaire à temps plein toute l'année moins chargé, soit entre 1 500 et 1 900 heures par année, sont présentées à la figure 11. La seule différence importante, soit celle observée entre le Québec et l'Ontario, ne semble pas être liée à des différences dans les facteurs observables. Les autres différences étaient déjà très minimes.

De toute évidence, l'efficacité des facteurs observables pour expliquer les différences dans les heures de travail annuelles varie considérablement dans toute la distribution des heures. Alors que les facteurs observables ont contribué assez efficacement à expliquer les différences au bas et au milieu de la distribution (entre certaines régions), elles ont été beaucoup moins efficaces pour expliquer les différences au sommet de la distribution des heures, et tout à fait inefficaces pour expliquer pourquoi le Québec comptait une part plus grande de travailleurs ayant un horaire à temps plein toute l'année moins chargé. Cela laisse supposer qu'une part importante des différences dans les heures de travail annuelles devrait être attribuée à des facteurs non observables, plus spécialement dans l'Atlantique, au Québec et en Colombie-Britannique.

6. Conclusion

La présente étude décrit les différences dans les heures de travail annuelles d'une région du Canada à l'autre pour l'année 2004, à l'aide de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. L'objectif consiste à décrire ces différences et à déterminer dans quelle mesure elles pourraient être expliquées par un ensemble de base de facteurs observables, comme les caractéristiques démographiques, le statut syndical, la structure industrielle et les conditions d'emploi. Si les facteurs observables arrivaient à expliquer la majeure partie des différences interrégionales dans le temps de travail, cela devrait normalement orienter le débat concernant les causes des différences régionales vers ces facteurs.

Nous avons déterminé que les facteurs observables ne permettent pas beaucoup d'expliquer les différences régionales dans les heures moyennes de travail, mais sont beaucoup plus appropriés

pour expliquer les différences dans les parts de personnes travaillant moins de 1 500 heures (horaire à temps réduit). Par exemple, les facteurs observables expliquent presque complètement pourquoi les travailleurs du Québec et du Manitoba–Saskatchewan étaient plus susceptibles de travailler à temps réduit que leurs homologues de l'Ontario.

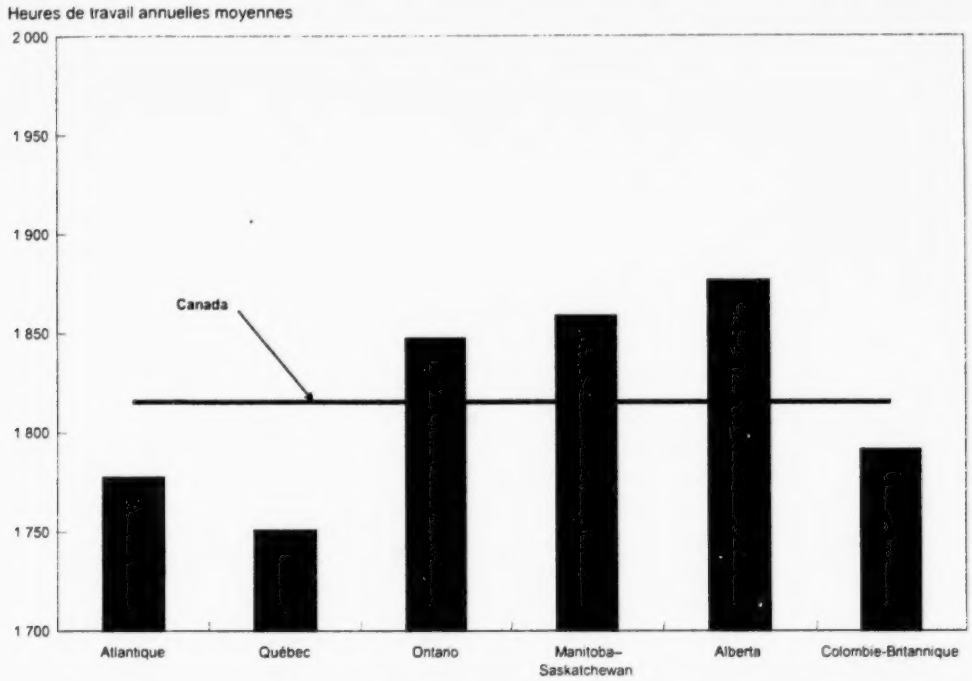
Par ailleurs, d'un tiers à deux tiers des différences dans la part de personnes travaillant entre 1 900 et 2 300 heures par année (l'horaire normal à temps plein toute l'année) peuvent être attribués à des facteurs observables. Parmi les facteurs observables, les différences dans le statut syndical et les caractéristiques démographiques expliquent très peu des différences dans les heures de travail. Les différences dans la structure industrielle et les conditions d'emploi (y compris la taille de l'entreprise et les responsabilités de gestion) expliquent une part plus grande des différences dans les heures de travail.

Toutefois, les facteurs observables n'ont pas permis d'expliquer les différences dans les parts de personnes travaillant de longues heures (plus de 2 300 heures), n'ont pas expliqué complètement la part plus grande de travailleurs de l'Atlantique et de la Colombie-Britannique travaillant à temps réduit, et n'ont pas expliqué non plus la plus grande fréquence de l'horaire à temps plein toute l'année moins chargé (entre 1 500 et 1 900 heures) au Québec.

Les différences qui demeurent inexpliquées laissent entendre que d'autres facteurs contribuent aussi aux différences régionales dans les heures de travail. Ces facteurs sont des facteurs non observables, dans la mesure où ils sont impossibles ou difficiles à quantifier à partir des enquêtes-ménages. Cela peut comprendre notamment les différences dans les incitations liées aux inégalités des salaires, les différences dans les taux d'imposition, les différences dans les facteurs macroéconomiques, les différences sur le plan du mode de vie ou des préférences locales, et les différences institutionnelles.

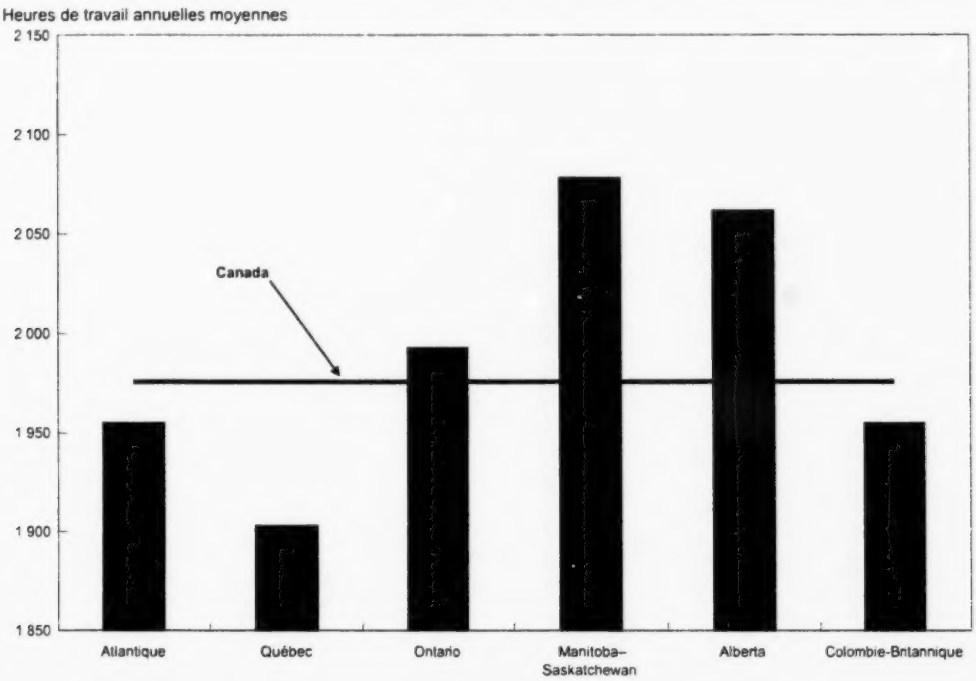
Même si la contribution relative des facteurs non observables pour expliquer les différences dans les heures de travail n'est pas claire, il est probable que divers facteurs entrent en jeu dans les différentes régions. Par exemple, les résultats de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés montrent que les différences dans les goûts et les préférences au niveau local pourraient expliquer pourquoi les travailleurs du Québec et de la Colombie-Britannique travaillent un moins grand nombre d'heures. Au Québec, la forte prévalence de la semaine de travail de 35 heures laisse supposer que les différences institutionnelles peuvent aussi jouer un rôle. Dans l'Atlantique, le fait qu'un aussi grand nombre d'hommes âgés de 25 à 54 ans travaillent moins de 1 100 heures par année laisse supposer que les conditions économiques locales pourraient être un facteur important pour expliquer les différences dans les heures de travail. Par ailleurs, des effets de deuxième ordre peuvent aussi entrer en jeu. Par exemple, les taux de syndicalisation élevés au Québec peuvent avoir des répercussions sur les heures de travail, tant dans les secteurs syndiqués que dans les secteurs non syndiqués. Des recherches plus poussées seront nécessaires pour comprendre le rôle que jouent ces facteurs lorsqu'il s'agit d'expliquer les différences régionales dans les heures de travail.

Figure 1 Heures de travail annuelles moyennes parmi tous les travailleurs et les travailleuses âgés de 25 à 54 ans, 2004



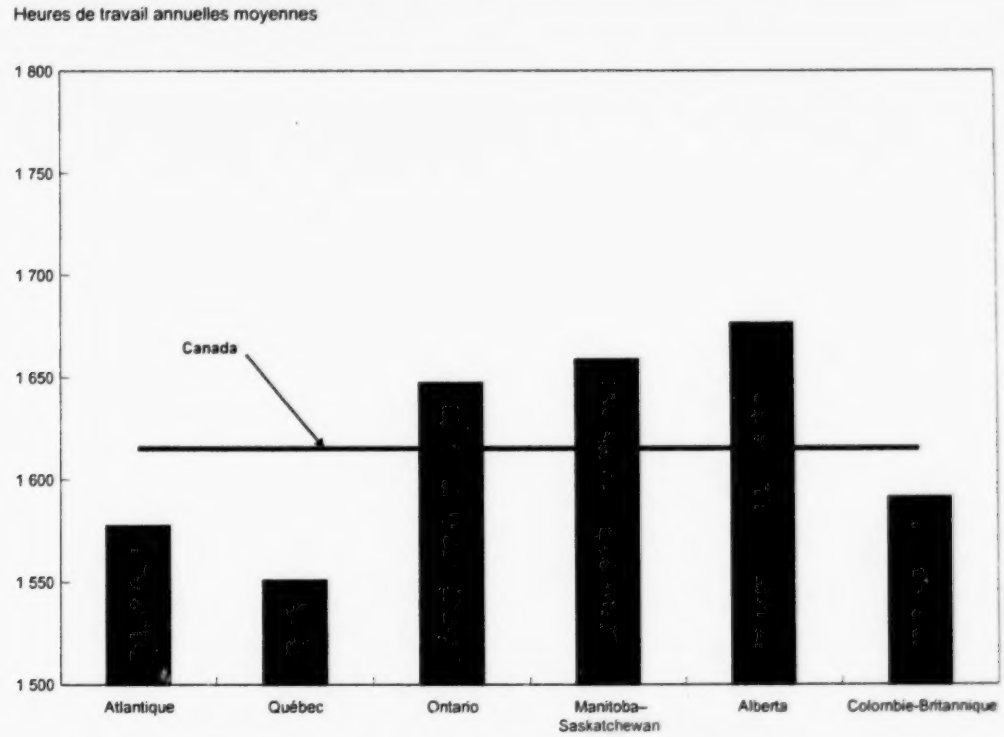
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Figure 2 Heures de travail annuelles moyennes parmi les travailleurs âgés de 25 à 54 ans, 2004



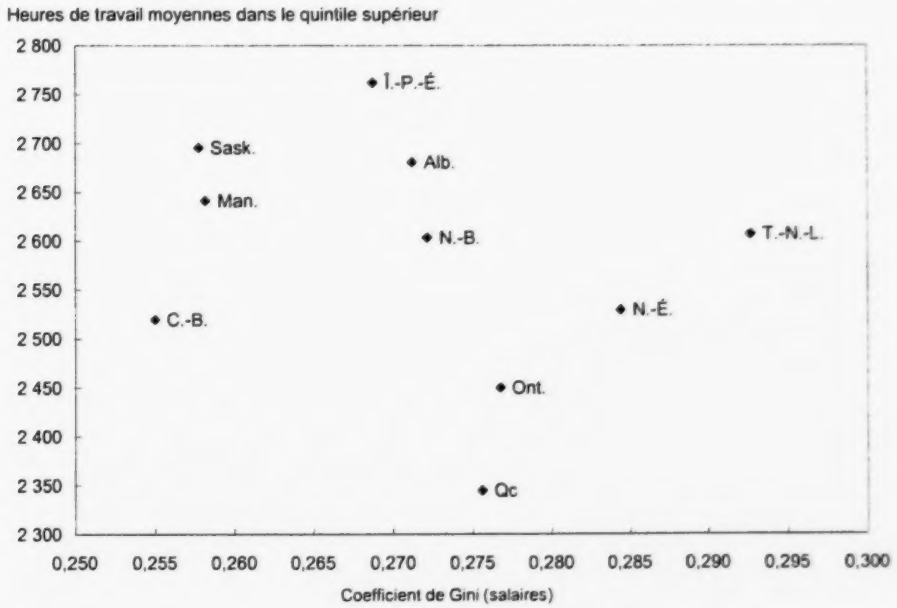
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Figure 3 Heures de travail annuelles moyennes parmi les travailleuses âgées de 25 à 54 ans, 2004



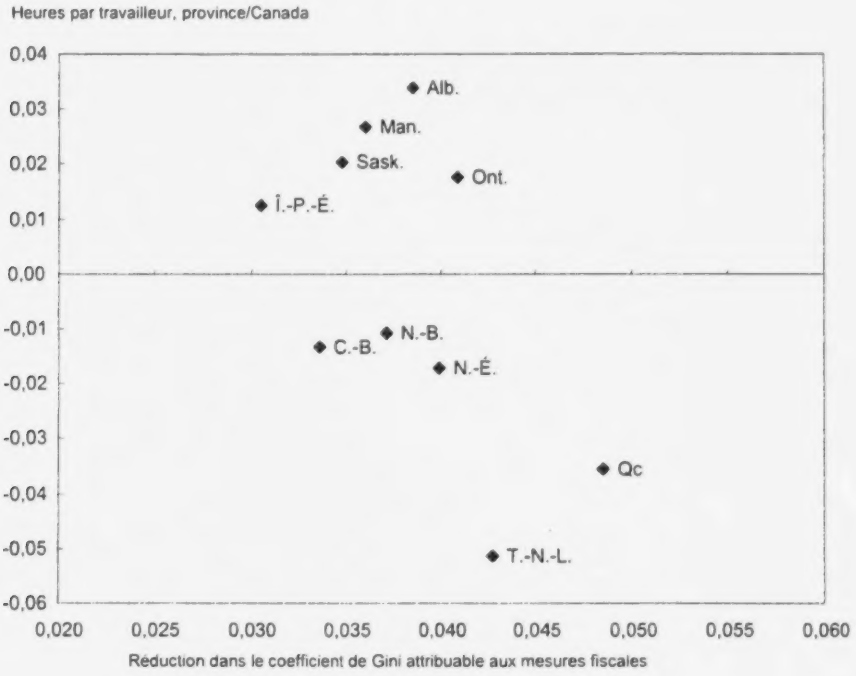
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Figure 4 Coefficient de Gini et heures de travail moyennes dans le quintile supérieur chez les travailleurs âgés de 25 à 54 ans, 2004



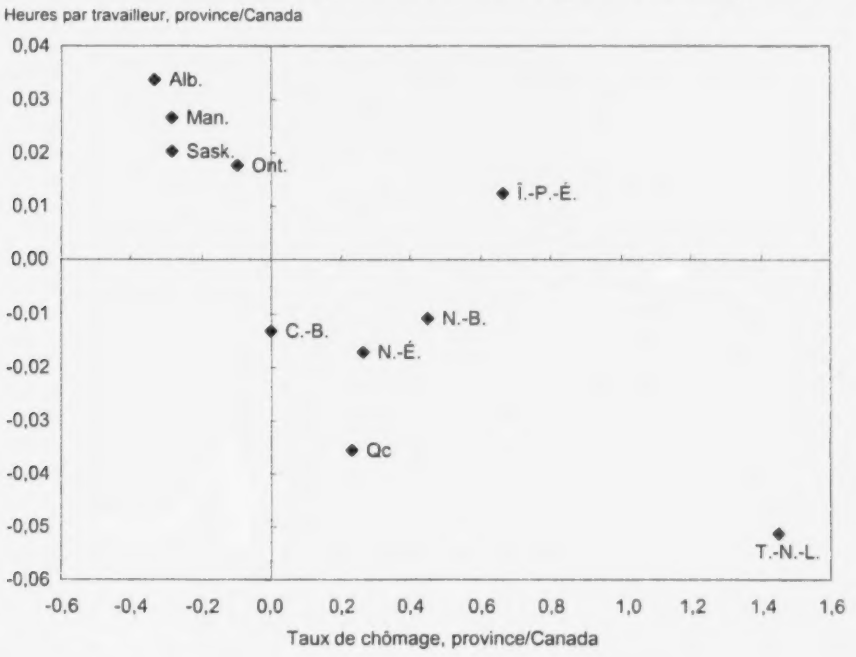
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Figure 5 Réduction dans l'inégalité du revenu attribuable aux mesures fiscales et heures relatives parmi les travailleurs âgés de 25 à 54 ans, 2004



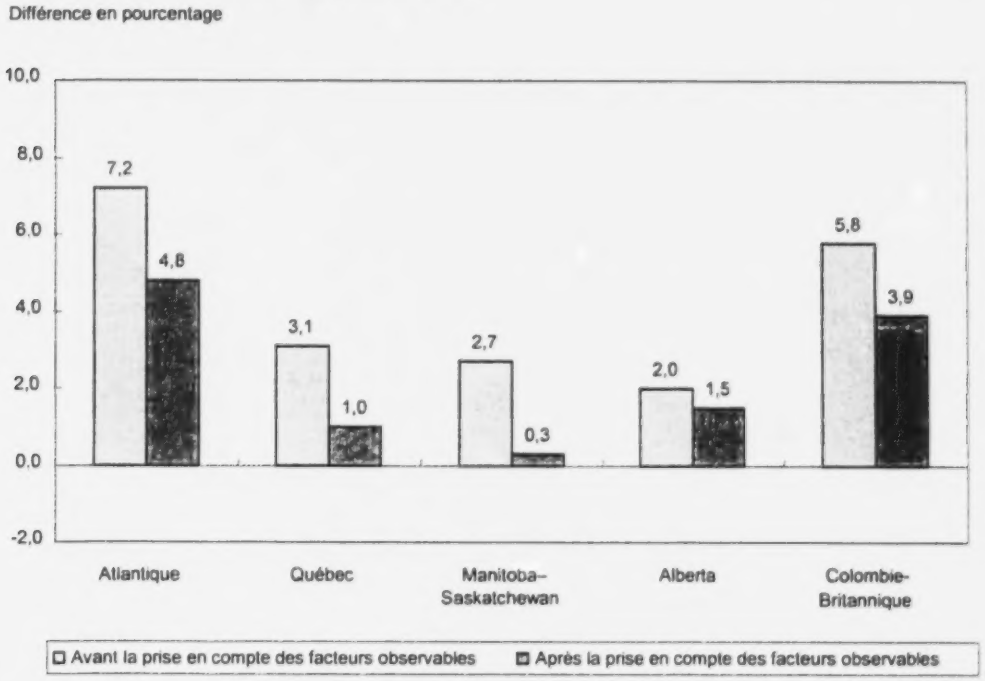
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Figure 6 Taux de chômage et heures relatives parmi les travailleurs âgés de 25 à 54 ans, 2004



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

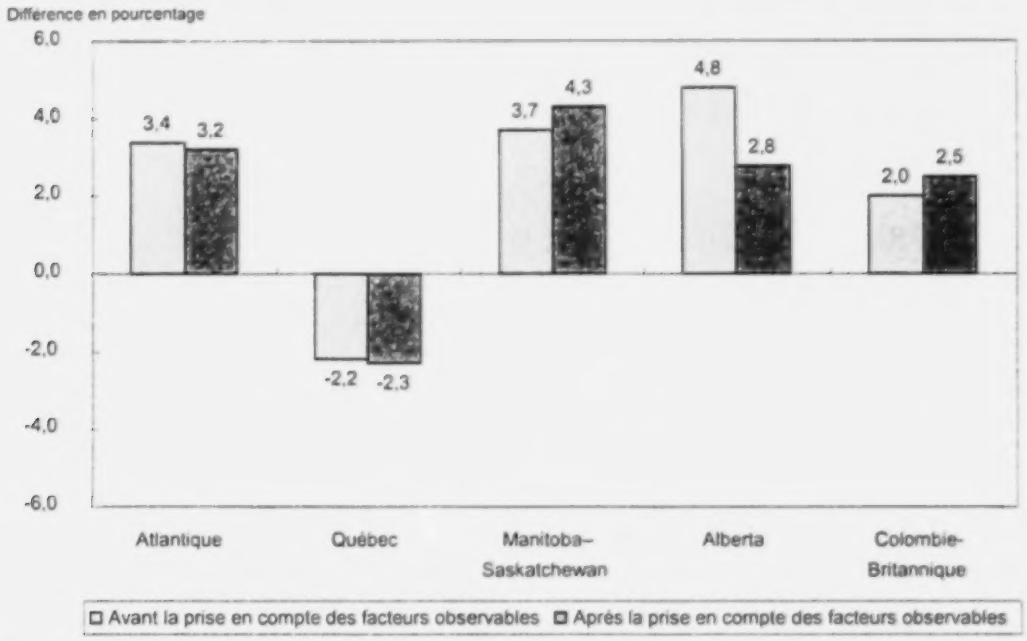
Figure 7 Différence en pourcentage dans la part des travailleurs âgés de 25 à 54 ans travaillant moins de 1 500 heures par année (temps réduit), 2004



Nota : Les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sont exclues. Les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

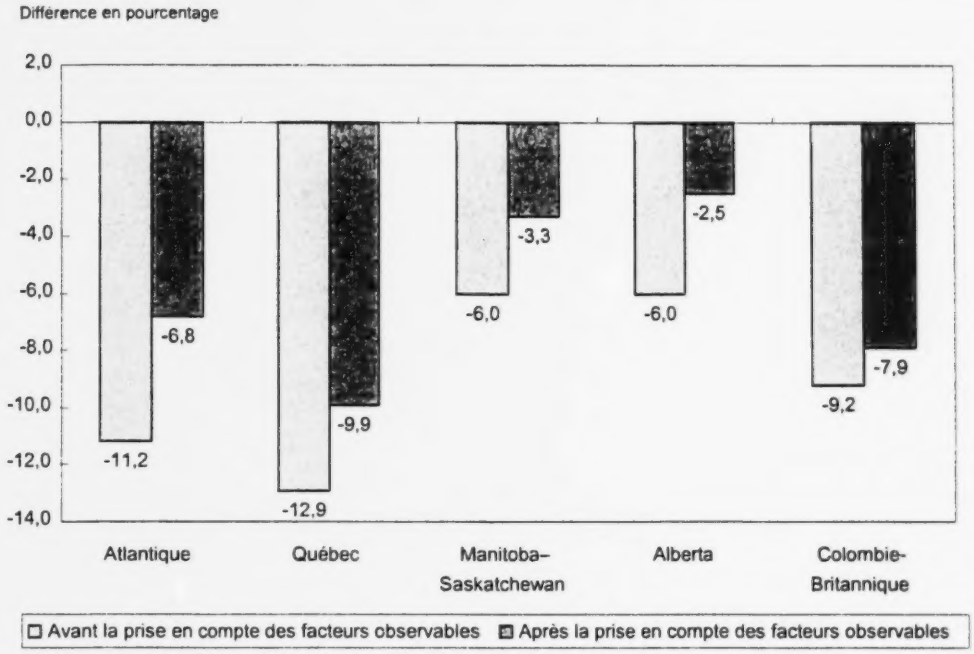
Figure 8 Différence en pourcentage dans la part des travailleurs âgés de 25 à 54 ans travaillant 2 300 heures ou plus (longues heures), 2004



Nota : Les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sont exclues. Les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

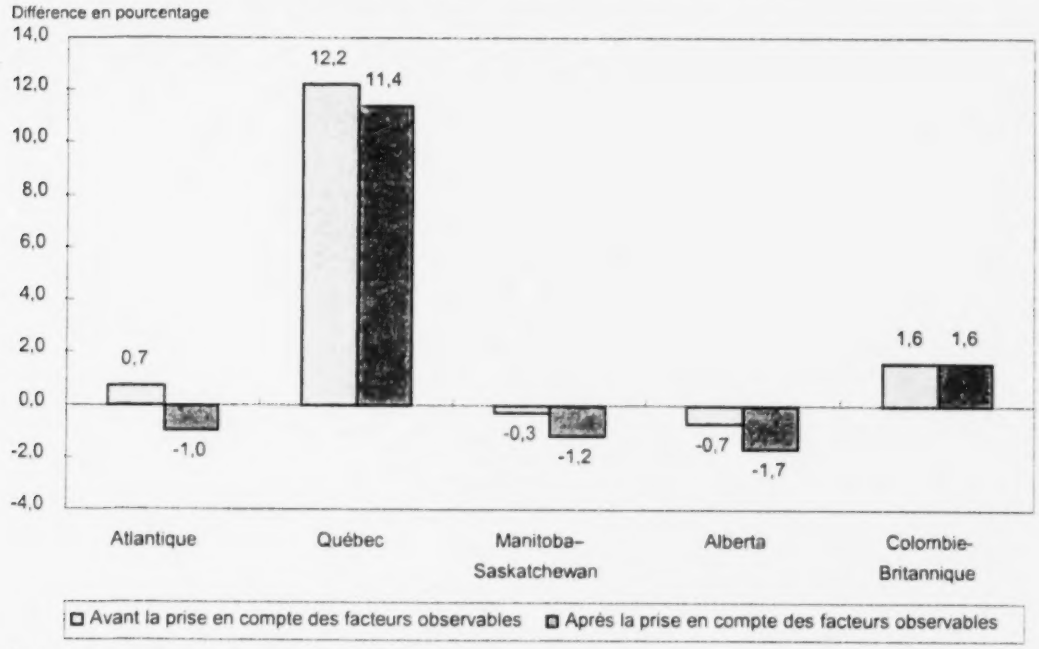
Figure 9 Différence en pourcentage dans la part des travailleurs âgés de 25 à 54 ans travaillant entre 1 900 et 2 300 heures (horaire normal à temps plein toute l'année), 2004



Nota : Les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sont exclues. Les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Figure 10 Différence en pourcentage dans la part des travailleurs âgés de 25 à 54 ans travaillant entre 1 500 et 1 900 heures (horaire à temps plein toute l'année moins chargé), 2004



Nota : Les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sont exclues. Les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Tableau 1 Catégories des heures de travail et horaires

Catégories, heures de travail annuelles	Catégories, heures de travail hebdomadaires	Horaires
Moins de 1 100	Moins de 21	Temps réduit faible
1 100 à 1 500	21 à 29	Temps réduit
1 500 à 1 900	29 à 37	Horaire à temps plein toute l'année moins chargé
1 900 à 2 300	37 à 44	Horaire normal à temps plein toute l'année
2 300 à 2 700	44 à 52	Longues heures
2 700 et plus	52 et plus	Très longues heures

Tableau 2 Distribution en pourcentage des travailleurs âgés de 25 à 54 ans selon les catégories d'heures de travail annuelles, par région, 2004

Catégories d'heures de travail annuelles	Atlantique	Québec	Ontario	Manitoba–Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
Tous	Distribution en pourcentage					
Moins de 1 100	18,1	14,5	13,0	14,5	13,4	16,0
1 100 à 1 500	8,2	8,3	5,7	7,1	7,7	8,9
1 500 à 1 900	16,5	27,6	15,9	16,0	15,1	17,8
1 900 à 2 300	45,9	43,7	57,0	50,5	51,1	47,8
2 300 à 2 700	6,3	3,5	5,1	6,1	6,1	4,6
2 700 et plus	4,9	2,5	3,3	5,8	6,4	5,0
Hommes						
Moins de 1 100	12,8	9,0	8,0	7,3	6,9	9,2
1 100 à 1 500	6,5	6,4	2,9	4,0	5,0	5,9
1 500 à 1 900	11,5	19,9	11,0	11,4	10,9	12,5
1 900 à 2 300	51,7	55,7	67,2	59,7	60,0	59,4
2 300 à 2 700	9,6	5,1	6,8	8,9	8,1	6,4
2 700 et plus	7,9	3,9	4,1	8,7	9,1	6,5
Femmes						
Moins de 1 100	23,4	20,4	18,4	21,7	20,8	23,4
1 100 à 1 500	10,0	10,4	8,7	10,3	10,9	12,2
1 500 à 1 900	21,4	35,8	21,2	20,7	19,9	23,6
1 900 à 2 300	40,2	30,9	46,1	41,3	41,3	35,0
2 300 à 2 700	3,0	1,7	3,2	3,2	3,7	2,7
2 700 et plus	2,0	0,9	2,4	2,8	3,5	3,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Tableau 3 Proportion des travailleurs[1] âgés de 25 à 54 ans qui aimeraient travailler...

	... le même nombre d'heures pour le même salaire	... moins d'heures pour un salaire moindre	... davantage d'heures pour un salaire plus élevé
Tous	Distribution en pourcentage		
Atlantique	73,3	5,3	21,4
Québec	73,6	7,3	19,2
Ontario	66,9	7,2	25,9
Manitoba–Saskatchewan	67,0	4,9	28,1
Alberta	72,6	6,0	21,4
Colombie-Britannique	73,8	7,0	19,2
Canada	**70,4**	**6,8**	**22,8**
Hommes			
Atlantique	72,4	3,8	23,7
Québec	73,3	6,3	20,3
Ontario	67,0	7,7	25,3
Manitoba–Saskatchewan	61,9	6,4	31,7
Alberta	71,5	5,2	23,3
Colombie-Britannique	70,4	6,0	23,6
Canada	**69,4**	**6,5**	**24,0**
Femmes			
Atlantique	73,8	6,4	19,8
Québec	73,8	8,2	18,0
Ontario	66,8	6,7	26,5
Manitoba–Saskatchewan	71,8	3,4	24,7
Alberta	73,5	6,8	19,7
Colombie-Britannique	76,4	7,7	15,9
Canada	**71,3**	**7,0**	**21,7**

1. Les travailleurs du secteur de l'administration publique et la plupart des travailleurs agricoles sont exclus.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés de 2003.

Tableau 4 Distribution en pourcentage et heures de travail moyennes des travailleurs âgés de 25 à 54 ans, selon le statut syndical, 2004

Statut syndical	Atlantique	Québec	Ontario	Manitoba-Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	**Toutes les régions**
	Distribution en pourcentage						
Syndiqués	31,0	38,2	29,1	38,1	26,0	30,8	31,9
Non syndiqués	69,0	61,8	70,9	61,9	74,0	69,2	68,1
	Heures de travail moyennes						
Syndiqués	1 870	1 790	1 890	1 880	1 860	1 840	1 850
Non syndiqués	1 760	1 750	1 840	1 860	1 900	1 790	1 810

Nota : Les heures de travail moyennes sont arrondies à la dizaine près. Les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sont exclues. Les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Tableau 5 Distribution en pourcentage et heures de travail moyennes des travailleurs âgés de 25 à 54 ans, selon la structure industrielle[1], 2004

Structure industrielle	Atlantique	Québec	Ontario	Manitoba–Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	**Toutes les régions**
	Distribution en pourcentage						
Agriculture	4,4	1,8	1,0	2,2	1,0	3,0	1,8
Extraction minière, de pétrole et de gaz	1,3	0,6	0,5	2,2	7,4	1,0	1,5
Construction et services publics	7,4	5,9	6,1	5,9	7,9	5,8	6,3
Fabrication	12,8	18,9	18,5	11,1	8,8	13,0	16,0
Services à la consommation	21,1	17,3	16,4	18,0	16,9	22,3	17,9
Services aux enterprises	8,8	12,7	13,4	9,0	13,4	11,4	12,4
Services d'éducation	8,2	9,0	7,6	9,4	9,6	7,5	8,3
Services de santé	14,2	13,1	11,1	15,3	12,0	10,8	12,1
Transport et commerce de gros	8,5	7,2	9,0	9,7	9,5	11,7	8,9
Arts, culture et divertissement	2,8	3,6	5,3	5,1	3,9	5,2	4,5
Autres services	3,1	2,9	3,3	4,5	4,3	3,0	3,3
Administration publique	7,2	7,1	7,9	7,5	5,2	5,5	7,0
	Heures de travail moyennes						
Agriculture	2 010	1 840	1 780	2 150	2 230	1 830	1 900
Extraction minière, de pétrole et de gaz	2 010	2 060	2 160	2 200	2 240	1 910	2 170
Construction et services publics	1 830	1 810	1 910	2 090	2 010	1 870	1 900
Fabrication	1 880	1 940	1 990	1 970	2 050	1 900	1 970
Services à la consommation	1 650	1 630	1 610	1 760	1 760	1 690	1 650
Services aux enterprises	1 810	1 770	1 880	1 830	1 870	1 820	1 840
Services d'éducation	1 720	1 540	1 750	1 710	1 670	1 690	1 670
Services de santé	1 700	1 660	1 750	1 740	1 730	1 790	1 720
Transport et commerce de gros	1 960	1 950	2 000	1 950	2 050	1 900	1 970
Arts, culture et divertissement	1 770	1 830	1 920	1 850	1 970	1 690	1 870
Autres services	1 700	1 710	1 900	1 850	1 750	1 890	1 820
Administration publique	1 920	1 830	1 930	2 020	1 860	1 990	1 910

1. Selon l'emploi principal.

Nota : Les heures de travail moyennes sont arrondies à la dizaine près. Les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sont exclues. Les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Tableau 6 Distribution en pourcentage et heures de travail moyennes des travailleurs âgés de 25 à 54 ans, selon les conditions d'emploi[1], 2004

Conditions d'emploi	Atlantique	Québec	Ontario	Manitoba-Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	**Toutes les régions**
	Distribution en pourcentage						
Niveau de gestion							
Cadre supérieur	5,1	7,1	7,1	6,8	7,5	7,0	7,0
Cadre intermédaire	8,9	5,9	10,6	9,7	11,4	9,8	9,2
Cadre inférieur	5,9	4,7	6,6	6,2	7,3	7,1	6,2
Non-cadre	80,1	82,3	75,7	77,3	73,9	76,1	77,6
Taille de l'entreprise							
Moins de 20	24,4	19,9	17,6	22,8	19,6	25,3	20,1
20 à 99	16,2	20,6	17,9	18,6	15,7	19,4	18,4
100 à 499	13,3	16,1	15,1	16,8	17,5	16,5	15,7
500 à 999	7,3	7,8	6,9	7,1	6,2	7,4	7,1
1 000 et plus	38,8	35,6	42,6	34,5	41,1	31,5	38,6
	Heures de travail moyennes						
Niveau de gestion							
Cadre supérieur	2 080	2 070	2 110	2 130	2 160	2 160	2 110
Cadre intermédaire	2 040	1 910	2 000	2 090	2 010	1 950	1 990
Cadre inférieur	1 890	1 860	1 930	1 940	1 980	1 880	1 910
Non-cadre	1 740	1 720	1 800	1 810	1 830	1 750	1 770
Taille de l'entreprise							
Moins de 20	1 690	1 610	1 740	1 780	1 750	1 710	1 700
20 à 99	1 850	1 800	1 850	1 850	1 900	1 740	1 830
100 à 499	1 760	1 800	1 900	1 880	2 000	1 880	1 870
500 à 999	1 850	1 700	1 900	1 920	1 930	1 740	1 830
1 000 et plus	1 830	1 840	1 880	1 920	1 890	1 900	1 830

1. Selon l'emploi principal.

Nota : Les heures de travail moyennes sont arrondies à la dizaine près. Les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sont exclues. Les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Tableau 7 Distribution en pourcentage et heures de travail moyennes des travailleurs âgés de 25 à 54 ans, selon les caractéristiques démographiques, 2004

Caractéristiques démographiques	Atlantique	Québec	Ontario	Manitoba–Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	**Toutes les régions**
	Distribution en pourcentage						
Âge							
25 à 34	31,1	33,0	33,6	33,1	35,7	33,4	33,4
35 à 44	35,5	34,0	36,7	33,1	33,7	34,7	35,2
45 à 54	33,3	33,0	29,6	33,7	30,6	31,9	31,4
Situation familiale							
Femmes célibataires avec enfants	5,8	6,5	5,0	6,1	5,0	5,4	5,6
Femmes célibataires sans enfants	8,9	11,6	11,1	8,6	8,9	11,5	10,7
Hommes célibataires avec enfants	1,5	2,8	1,3	1,7	1,8	2,0	1,8
Hommes célibataires sans enfants	11,6	15,6	15,6	13,7	16,8	15,0	15,2
Femmes mariées avec enfants	24,7	21,9	24,2	26,5	23,0	20,9	23,3
Femmes mariées sans enfants	10,8	8,2	7,9	8,6	10,2	9,8	8,7
Hommes mariés avec enfants	26,2	25,4	26,8	26,7	24,1	25,9	26,0
Hommes mariés sans enfants	10,4	7,9	8,0	8,0	10,1	9,5	8,7
Expérience de travail[1]							
Moins de 5 ans	14,6	18,2	16,1	17,5	18,3	17,5	17,0
5 à 9 ans	16,6	14,8	17,5	15,6	17,4	15,8	16,4
10 à 14 ans	15,0	16,2	17,5	15,7	16,6	14,2	16,4
15 à 19 ans	20,5	17,8	19,2	17,5	17,2	20,5	18,8
Au moins 20 ans	33,3	33,0	29,6	33,7	30,6	31,9	31,4
Niveau de scolarité[2]							
Études en gestion	6,5	8,3	8,8	8,8	9,3	8,8	8,5
Études universitaires	16,4	20,0	19,4	15,8	21,1	14,5	18,7
Études collégiales	30,0	30,8	28,5	32,1	30,3	29,7	29,7
Études secondaires	47,2	41,0	43,3	43,3	39,3	46,9	43,0

Tableau 7 Distribution en pourcentage et heures de travail moyennes des travailleurs âgés de 25 à 54 ans, selon les caractéristiques démographiques, 2004 (fin)

Caractéristiques démographiques	Atlantique	Québec	Ontario	Manitoba–Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	**Toutes les régions**
	Heures de travail moyennes						
Âge							
25 à 34	1 700	1 690	1 780	1 770	1 860	1 750	1 760
35 à 44	1 830	1 810	1 890	1 900	1 870	1 860	1 860
45 à 54	1 840	1 800	1 890	1 930	1 940	1 800	1 860
Situation familiale							
Femmes célibataires avec enfants	1 580	1 610	1 690	1 690	1 830	1 520	1 650
Femmes célibataires sans enfants	1 710	1 720	1 800	1 700	1 850	1 710	1 760
Hommes célibataires avec enfants	1 980	1 960	2 120	1 920	2 200	1 960	2 030
Hommes célibataires sans enfants	1 790	1 800	1 880	2 010	2 060	1 920	1 890
Femmes mariées avec enfants	1 570	1 510	1 610	1 570	1 570	1 540	1 570
Femmes mariées sans enfants	1 700	1 660	1 830	1 830	1 690	1 730	1 750
Hommes mariés avec enfants	2 040	1 990	2 050	2 100	2 100	2 020	2 040
Hommes mariés sans enfants	1 960	1 930	2 020	2 170	2 020	1 960	1 990
Expérience de travail[1]							
Moins de 5 ans	1 660	1 650	1 760	1 740	1 910	1 700	1 730
5 à 9 ans	1 740	1 730	1 800	1 800	1 800	1 810	1 780
10 à 14 ans	1 820	1 820	1 890	1 860	1 850	1 820	1 850
15 à 19 ans	1 830	1 800	1 880	1 940	1 880	1 900	1 860
Au moins 20 ans	1 840	1 800	1 890	1 930	1 940	1 800	1 860
Niveau de scolarité[2]							
Études en gestion	2 000	1 930	2 010	2 080	2 080	1 980	2 000
Études universitaires	1 850	1 760	1 870	1 790	1 890	1 810	1 833
Études collégiales	1 860	1 770	1 920	1 920	2 000	1 860	1 880
Études secondaires	1 700	1 730	1 770	1 810	1 760	1 740	1 750

1. Nous approximons l'expérience de travail en calculant l'âge moins 25 ans pour tous les répondants de l'échantillon. L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu a une variable qui indique les années d'expérience de travail, mais trop d'observations sont manquantes.
2. Selon les compétences requises pour le poste (Classification nationale des professions pour statistiques 2001). L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu a une variable pour le niveau de scolarité, mais trop d'observations sont manquantes.

Nota : Les heures de travail moyennes sont arrondies à la dizaine près. Les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sont exclues. Les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Tableau 8 Résultats de la décomposition d'Oaxaca, heures de travail moyennes, 2004

	Différence totale (par rapport à l'Ontario)	(a) Statut syndical	(b) (a) + structure industrielle	(c) (b) + conditions d'emploi	(d) (c) + facteurs démographiques
Atlantique	**-60,0**	-62,4	-61,8	-43,0	-38,0
Québec	**-86,5**	-94,5	-88,8	-71,9	-75,4
Manitoba–Saskatchewan	**13,7**	10,6	11,6	22,0	31,6
Alberta	**35,4**	36,3	35,4	34,6	26,4
Colombie-Britannique	**-46,1**	-45,8	-39,2	-18,7	-26,1

Nota : Les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sont exclues. C'est pourquoi les différences régionales dans la moyenne des heures dans ce tableau peuvent être différentes de celles présentées dans la figure 1. Les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Tableau 9 Distribution en pourcentage des travailleurs âgés de 25 à 54 ans selon les catégories d'heures de travail annuelles, 2004

Catégories d'heures de travail annuelles	Atlantique	Québec	Ontario	Manitoba–Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
	Distribution en pourcentage (f_i)					
Moins de 1 100	17,1	13,2	12,6	13,9	12,8	15,6
1 100 à 1 500	8,4	8,2	5,7	7,1	7,5	8,5
1 500 à 1 900	16,4	27,9	15,7	15,4	15,0	17,3
1 900 à 2 300	46,6	44,9	57,8	51,8	51,8	48,6
2 300 à 2 700	6,6	3,6	4,9	6,4	6,5	4,9
2 700 et plus	4,9	2,3	3,2	5,4	6,4	5,2
	Différence en pourcentage par rapport à l'Ontario					
Moins de 1 100	4,5	0,6	...	1,3	0,2	3,0
1 100 à 1 500	2,7	2,5	...	1,4	1,8	2,8
1 500 à 1 900	0,7	12,2	...	-0,3	-0,7	1,6
1 900 à 2 300	-11,2	-12,9	...	-6,0	-6,0	-9,2
2 300 à 2 700	1,7	-1,3	...	1,5	1,6	0,0
2 700 et plus	1,7	-0,9	...	2,2	3,2	2,0

... n'ayant pas lieu de figurer

Nota : Les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sont exclues. C'est pourquoi les données présentées dans la première partie de ce tableau sont légèrement différentes de celles présentées au tableau 2. Les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Tableau 10 Distribution en pourcentage des travailleurs âgés de 25 à 54 ans selon les catégories d'heures de travail annuelles en tenant compte du statut syndical, 2004

Catégories d'heures de travail annuelles	Atlantique	Québec	Ontario	Manitoba–Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
	Distribution en pourcentage (f_2)					
Moins de 1 100	17,1	14,1	12,6	14,2	13,2	15,7
1 100 à 1 500	8,2	8,0	5,7	7,0	7,7	8,5
1 500 à 1 900	16,1	27,5	15,7	15,3	14,8	17,3
1 900 à 2 300	46,9	44,8	57,8	51,4	51,7	47,8
2 300 à 2 700	6,8	3,4	4,9	6,4	5,9	4,9
2 700 et plus	4,9	2,3	3,2	5,7	6,7	5,8
	Différence en pourcentage par rapport à l'Ontario, en tenant compte du statut syndical					
Moins de 1 100	4,5	1,5	...	1,6	0,6	3,1
1 100 à 1 500	2,5	2,3	...	1,3	2,0	2,8
1 500 à 1 900	0,4	11,8	...	-0,4	-0,9	1,6
1 900 à 2 300	-10,9	-13,0	...	-6,4	-6,1	-10,0
2 300 à 2 700	1,9	-1,5	...	1,5	1,0	0,0
2 700 et plus	1,7	-0,9	...	2,5	3,5	2,6
	Contribution en pourcentage du statut syndical (f_2-f_1)					
Moins de 1 100	0,0	0,9	...	0,3	0,4	0,1
1 100 à 1 500	-0,2	-0,2	...	-0,1	0,2	0,0
1 500 à 1 900	-0,3	-0,4	...	-0,1	-0,2	0,0
1 900 à 2 300	0,3	-0,1	...	-0,4	-0,1	-0,8
2 300 à 2 700	0,2	-0,2	...	0,0	-0,6	0,0
2 700 et plus	0,0	0,0	...	0,3	0,3	0,6

... n'ayant pas lieu de figurer

Nota : Les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sont exclues. Les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Tableau 11 Distribution en pourcentage des travailleurs âgés de 25 à 54 ans selon les catégories d'heures de travail annuelles en tenant compte du statut syndical et de la structure industrielle, 2004

Catégories d'heures de travail annuelles	Atlantique	Québec	Ontario	Manitoba–Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
	Distribution en pourcentage (f_3)					
Moins de 1 100	16,9	13,4	12,6	14,0	12,6	15,1
1 100 à 1 500	7,7	7,4	5,7	6,1	7,0	8,7
1 500 à 1 900	15,2	27,4	15,7	14,1	14,0	17,0
1 900 à 2 300	49,2	45,8	57,8	53,6	55,2	48,7
2 300 à 2 700	6,6	3,7	4,9	6,6	5,2	4,7
2 700 et plus	4,3	2,2	3,2	5,6	6,0	5,8
	Différence en pourcentage par rapport à l'Ontario, en tenant compte du statut syndical et de la structure industrielle					
Moins de 1 100	4,3	0,8	...	1,4	0,0	2,5
1 100 à 1 500	2,0	1,7	...	0,4	1,3	3,0
1 500 à 1 900	-0,5	11,7	...	-1,6	-1,7	1,3
1 900 à 2 300	-8,6	-12,0	...	-4,2	-2,6	-9,1
2 300 à 2 700	1,7	-1,2	...	1,7	0,3	-0,2
2 700 et plus	1,1	-1,0	...	2,4	2,8	2,6
	Contribution en pourcentage de la structure industrielle (f_3-f_2)					
Moins de 1 100	-0,2	-0,7	...	-0,2	-0,6	-0,6
1 100 à 1 500	-0,5	-0,6	...	-0,9	-0,7	0,2
1 500 à 1 900	-0,9	-0,1	...	-1,2	-0,8	-0,3
1 900 à 2 300	2,3	1,0	...	2,2	3,5	0,9
2 300 à 2 700	-0,2	0,3	...	0,2	-0,7	-0,2
2 700 et plus	-0,6	-0,1	...	-0,1	-0,7	0,0

... n'ayant pas lieu de figurer

Nota : Les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sont exclues. Les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Tableau 12 Distribution en pourcentage des travailleurs âgés de 25 à 54 ans selon les catégories d'heures de travail annuelles en tenant compte du statut syndical, de la structure industrielle et des conditions d'emploi, 2004

Catégories d'heures de travail annuelles	Atlantique	Québec	Ontario	Manitoba–Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
	Distribution en pourcentage (f_4)					
Moins de 1 100	16,1	12,4	12,6	13,2	12,7	14,2
1 100 à 1 500	7,4	6,8	5,7	5,7	7,0	8,1
1 500 à 1 900	15,0	27,2	15,7	14,3	14,1	16,7
1 900 à 2 300	50,6	47,7	57,8	54,5	55,3	50,5
2 300 à 2 700	6,5	3,7	4,9	6,7	5,2	4,6
2 700 et plus	4,3	2,1	3,2	5,6	5,8	5,9
	Différence en pourcentage par rapport à l'Ontario, en tenant compte du statut syndical, de la structure industrielle et des conditions d'emploi					
Moins de 1 100	3,5	-0,2	...	0,6	0,1	1,6
1 100 à 1 500	1,7	1,1	...	0,0	1,3	2,4
1 500 à 1 900	-0,7	11,5	...	-1,4	-1,6	1,0
1 900 à 2 300	-7,2	-10,1	...	-3,3	-2,5	-7,3
2 300 à 2 700	1,6	-1,2	...	1,8	0,3	-0,3
2 700 et plus	1,1	-1,1	...	2,4	2,6	2,7
	Contribution en pourcentage des conditions d'emploi (f_4-f_3)					
Moins de 1 100	-0,8	-1,0	...	-0,8	0,1	-0,9
1 100 à 1 500	-0,3	-0,6	...	-0,4	0,0	-0,6
1 500 à 1 900	-0,2	-0,2	...	0,2	0,1	-0,3
1 900 à 2 300	1,4	1,9	...	0,9	0,1	1,8
2 300 à 2 700	-0,1	0,0	...	0,1	0,0	-0,1
2 700 et plus	0,0	-0,1	...	0,0	-0,2	0,1

... n'ayant pas lieu de figurer

Nota : Les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sont exclues. Les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Tableau 13 Distribution en pourcentage des travailleurs âgés de 25 à 54 ans selon les catégories d'heures de travail annuelles en tenant compte du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques, 2004

Catégories d'heures de travail annuelles	Atlantique	Québec	Ontario	Manitoba–Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
	Distribution en pourcentage (f_3)					
Moins de 1 100	15,9	12,4	12,6	13,0	13,1	14,3
1 100 à 1 500	7,2	6,9	5,7	5,6	6,7	7,9
1 500 à 1 900	14,7	27,1	15,7	14,5	14,0	17,3
1 900 à 2 300	51,0	47,9	57,8	54,5	55,3	49,9
2 300 à 2 700	6,8	3,7	4,9	6,7	5,2	4,6
2 700 et plus	4,5	2,1	3,2	5,7	5,7	6,0
	Différence en pourcentage par rapport à l'Ontario, en tenant compte du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques					
Moins de 1 100	3,3	-0,2	...	0,4	0,5	1,7
1 100 à 1 500	1,5	1,2	...	-0,1	1,0	2,2
1 500 à 1 900	-1,0	11,4	...	-1,2	-1,7	1,6
1 900 à 2 300	-6,8	-9,9	...	-3,3	-2,5	-7,9
2 300 à 2 700	1,9	-1,2	...	1,8	0,3	-0,3
2 700 et plus	1,3	-1,1	...	2,5	2,5	2,8
	Contribution en pourcentage des caractéristiques démographiques (f_3-f_4)					
Moins de 1 100	-0,2	0,0	...	-0,2	0,4	0,1
1 100 à 1 500	-0,2	0,1	...	-0,1	-0,3	-0,2
1 500 à 1 900	-0,3	-0,1	...	0,2	-0,1	0,6
1 900 à 2 300	0,4	0,2	...	0,0	0,0	-0,6
2 300 à 2 700	0,3	0,0	...	0,0	0,0	0,0
2 700 et plus	0,2	0,0	...	0,1	-0,1	0,1

... n'ayant pas lieu de figurer

Nota : Les observations pour lesquelles nous ne disposons pas d'information au sujet du statut syndical, de la structure industrielle, des conditions d'emploi et des caractéristiques démographiques sont exclues. Les poids des observations restantes ont été rajustés à la hausse en guise de compensation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004.

Annexe A. Description de la méthode de décomposition DFL[10]

Dans le chapitre 5 du présent document, notre objectif est d'estimer quelle serait la distribution des heures de travail si une région avait les mêmes caractéristiques observables qu'une autre région de référence (c.-à-d. l'Ontario), ce qui est possible en décomposant les différences dans les heures de travail en éléments attribuables aux différences dans les facteurs observables entre les deux régions. Nous commençons en définissant les observations individuelles comme un vecteur (Y,Z,r), formé des heures de travail Y, d'un vecteur des caractéristiques observables Z et d'une région r. Par conséquent, la densité des heures de travail dans une région donnée peut être définie ainsi :

$$f_r(Y) \equiv f(Y; r_Y = r, r_Z = r) \qquad \text{(A-1)}$$

L'estimation des densités hypothétiques porte toujours sur deux régions : l'Ontario (désignée par « *ON* ») et la région d'intérêt (désignée par « *OR* »). Par exemple, l'expression $f_r(Y) \equiv f(Y; r_Y = OR, r_Z = OR)$ représente la distribution observée des heures de travail dans la région d'intérêt, tandis que l'expression $f_r(Y) \equiv f(Y; r_Y = OR, r_Z = ON)$ représente la distribution observée des heures qui prévaudrait dans la région d'intérêt si les caractéristiques de cette région étaient semblables à celles de l'Ontario.

Notre vecteur des caractéristiques Z a quatre composantes, que nous examinons dans la séquence principale suivante : statut syndical U, structure industrielle S, conditions d'emploi L et caractéristiques démographiques X. Les conditions d'emploi comprennent des variables nominales correspondant à la taille de l'entreprise et aux responsabilités de gestion. Les caractéristiques démographiques comprennent des variables nominales pour le sexe, la situation familiale, le niveau de scolarité et deux variables pour l'expérience de travail et l'expérience de travail au carré. Nous examinons la contribution de chacun des quatre facteurs (ou groupes de facteurs) séparément dans l'explication des différences dans la distribution des heures de travail.

Suivant la méthode DFL, nous appliquons les propriétés multiplicatives des distributions conditionnelles à l'équation (A-1), de sorte que la densité des heures dans la région d'intérêt *OR* peut s'exprimer ainsi :

$$f_{OR}(Y) \equiv f(Y; r_Y = OR, r_{U|S,L,X} = OR, r_{S|L,X} = OR, r_{L|X} = OR, r_X = OR) \qquad \text{(A-2)}$$

Pour chaque composante, l'estimation des densités hypothétiques repose sur l'estimation et l'application d'une fonction de « repondération », appliquée sur une base séquentielle. Par exemple, prenons le cas du statut syndical en Ontario et au Québec. Afin d'imposer la répartition ontarienne de la participation syndicale à la distribution québécoise des heures de travail, il est nécessaire de pondérer les syndiqués québécois à la baisse à l'aide d'un facteur équivalant à la différence en pourcentage de la proportion de syndiqués entre l'Ontario et le Québec (et de pondérer à la hausse les québécois non-syndiqués), étant donné que la proportion de syndiqués est beaucoup plus élevée au Québec. En termes de notation, cela donne l'expression suivante :

$$f_{OR}(Y) \equiv f(Y; r_Y = OR, r_{U|S,L,X} = ON, r_{S|L,X} = OR, r_{L|X} = OR, r_X = OR) \qquad \text{(A-3)}$$

10. Cette section à correspond l'approche utilisée dans l'étude de Daly et Valetta (2004).

Dans notre exemple, l'équation représente tout simplement la densité des heures de travail qui prévaudrait au Québec si la probabilité d'être syndiqué au Québec (dépendant de la structure industrielle, des conditions du marché du travail et des caractéristiques démographiques) était semblable à la même probabilité qui prévaut en Ontario, mais avec les heures déterminées par ailleurs par les mêmes caractéristiques de distribution prévalant au Québec.

Plus formellement, la répartition de l'équation (A-3) peut être exprimée comme suit :

$$
\begin{aligned}
f_{OR}(Y) &\equiv f(Y; r_Y = OR, r_{U|S,L,X} = ON, r_{S|L,X} = OR, r_{L|X} = OR, r_X = OR) \\
&= \int\int\int\int f(Y \mid U,S,L,X, r_Y = OR) \cdot dF(U \mid S,L,X, r_{U|S,L,X} = ON) \cdot \\
&\quad dF(S \mid L,X, r_{S|L,X} = OR) \cdot dF(L \mid X, r_{L|X} = OR) \cdot dF(X \mid r_X = OR) \\
&= \int\int\int\int f(Y \mid U,S,L,X, r_Y = OR) \cdot \Psi_{U|S,L,X} \cdot dF(U \mid S,L,X, r_{U|S,L,X} = OR) \cdot \\
&\quad dF(S \mid L,X, r_{S|L,X} = OR) \cdot dF(L \mid X, r_{L|X} = OR) \cdot dF(X \mid r_X = OR)
\end{aligned}
\qquad \text{(A-4)}
$$

Le terme $\Psi_{U|S,L,X}$ est la « fonction de repondération », qui peut être estimée comme suit :

$$
\begin{aligned}
&\Psi_{U|S,L,X} \\
&\equiv \frac{dF(U \mid S,L,X, r_{U|S,L,X} = ON)}{dF(U \mid S,L,X, r_{U|S,L,X} = OR)} \\
&= U \cdot \left(\frac{\Pr(U = 1 \mid S,L,X, r_{U|S,L,X} = ON}{\Pr(U = 1 \mid S,L,X, r_{U|S,L,X} = OR} \right) + (1 - U) \cdot \left(\frac{\Pr(U = 0 \mid S,L,X, r_{U|S,L,X} = ON}{\Pr(U = 0 \mid S,L,X, r_{U|S,L,X} = OR} \right)
\end{aligned}
\qquad \text{(A-5)}
$$

où le statut syndical U prend uniquement la valeur 0 ou 1. Le poids $\Psi_{U|S,L,X}$ représente simplement la différence, entre le Québec et l'Ontario, dans la probabilité que les personnes ayant les caractéristiques (S,L,X) soient syndiquées. En pratique, les probabilités conditionnelles de l'équation (A-5) peuvent être estimées à l'aide de modèles standards tels qu'un probit ou un logit, puis en utilisant des valeurs prédites de ces modèles.

La section 2 a montré que les heures peuvent varier d'une région à l'autre en raison des différences de composition dans la structure industrielle. Ces différences peuvent être prises en compte en appliquant la répartition des industries de l'Ontario à la région d'intérêt :

$$
\begin{aligned}
f_{OR}(Y) &\equiv f(Y; r_Y = OR, r_{U|S,L,X} = ON, r_{S|L,X} = ON, r_{L|X} = OR, r_X = OR) \\
&= \int\int\int\int f(Y \mid U,S,L,X, r_Y = OR) \cdot dF(U \mid S,L,X, r_{U|S,L,X} = ON) \cdot \\
&\quad dF(S \mid L,X, r_{S|L,X} = ON) \cdot dF(L \mid X, r_{L|X} = OR) \cdot dF(X \mid r_X = OR) \\
&= \int\int\int\int f(Y \mid U,S,L,X, r_Y = OR) \cdot \Psi_{U|S,L,X} \cdot dF(U \mid S,L,X, r_{U|S,L,X} = OR) \cdot \Psi_{S|L,X} \cdot \\
&\quad dF(S \mid L,X, r_{S|L,X} = OR) \cdot dF(L \mid X, r_{L|X} = OR) \cdot dF(X \mid r_X = OR)
\end{aligned}
\qquad \text{(A-6)}
$$

Où $\Psi_{S|L,X}$ peut être défini comme suit :

$$\Psi_{S|L,X} \equiv \frac{dF(S \mid L,X,r_{S|L,X}=ON)}{dF(S \mid L,X,r_{S|L,X}=OR)} = \sum_{k=1}^{n} I_k \cdot \left(\frac{\Pr(S=k \mid L,X,r_{U|S,L,X}=ON}{\Pr(S=k \mid L,X,r_{U|S,L,X}=OR} \right) \quad \text{(A-7)}$$

où I_k=1 si S=k et I_k=0 autrement. Avec k résultats possibles (correspondant à un nombre spécifique de catégories industrielles), ces probabilités peuvent être estimées en utilisant un modèle logit multinomial, qui possède les propriétés appropriées pour prendre en charge les variables dépendantes polychotomiques non ordonnées[11].

La section 2 a montré en outre que les caractéristiques de l'emploi peuvent également influencer la distribution du temps de travail, ce qui comprend plusieurs facteurs, que nous regroupons sous le terme L. Nous tenons compte de ces caractéristiques en incluant une autre fonction de repondération dans la densité des heures :

$$\begin{aligned} f_{OR}(Y) &\equiv f(Y; r_Y = OR, r_{U|S,L,X} = ON, r_{S|L,X} = ON, r_{L|X} = ON, r_X = OR) \\ &= \int\int\int\int \frac{f(Y \mid U,S,L,X,r_Y = OR) \cdot dF(U \mid S,L,X,r_{U|S,L,X} = ON) \cdot}{dF(S \mid L,X,r_{S|L,X} = ON) \cdot dF(L \mid X,r_{L|X} = ON) \cdot dF(X \mid r_X = OR)} \\ &= \int\int\int\int \frac{f(Y \mid U,S,L,X,r_Y = OR) \cdot \Psi_{U|S,L,X} \cdot dF(U \mid S,L,X,r_{U|S,L,X} = OR) \cdot \Psi_{S|L,X} \cdot}{dF(S \mid L,X,r_{S|L,X} = OR) \cdot \Psi_{L|X} \cdot dF(L \mid X,r_{L|X} = OR) \cdot dF(X \mid r_X = OR)} \end{aligned} \quad \text{(A-8)}$$

En utilisant les règles de Bayes, la fonction de repondération $\Psi_{L|X}$ peut être estimée comme suit :

$$\begin{aligned} \Psi_{L|X} &\equiv \frac{dF(L \mid X,r_{L|X} = ON)}{dF(L \mid X,r_{L|X} = OR)} \\ &= \frac{\Pr(r_L = ON \mid L,X)}{\Pr(r_L = OR \mid L,X)} \cdot \frac{\Pr(r_L = OR \mid X)}{\Pr(r_L = ON \mid X)} \end{aligned} \quad \text{(A-9)}$$

11. Nous utilisons les catégories d'industrie suivantes pour les décompositions reliées aux répartitions des heures de travail annuelles : agriculture; extraction minière, de pétrole et de gaz; construction et services publics; fabrication; services à la consommation; services aux entreprises; services d'éducation; services de santé; transports et commerce de gros; arts, culture et divertissements; autres services; et administration publique.

Encore une fois, les probabilités relatives de présence dans l'un ou l'autre des échantillons peuvent être estimées à l'aide de modèles logit. Enfin, nous tenons compte des caractéristiques démographiques en calculant une autre fonction de repondération Ψ_X, qui peut être obtenue comme suit (en utilisant les règles de Bayes) :

$$\begin{aligned}\Psi_X &\equiv \frac{dF(X, r_X = ON)}{dF(X, r_X = OR)} \\ &= \frac{\Pr(r_X = ON \mid X)}{\Pr(r_X = OR \mid X)} \cdot \frac{\Pr(r_X = OR)}{\Pr(r_X = ON)}\end{aligned} \qquad \text{(A-10)}$$

Cette fonction finale de pondération correspond à la probabilité relative d'observer un travailleur présentant les caractéristiques X dans l'échantillon de l'Ontario (par rapport à l'autre région d'intérêt) — normalisée par la probabilité non conditionnelle de présence dans l'un ou l'autre des échantillons.

Le tableau ci-dessous résume la séquence de notre décomposition de premier ordre :

Distribution	Poids
1. Région d'intérêt, distribution des heures de travail $f_1(Y) \equiv f(Y; r_Y = OR, r_{U\backslash S,L,X} = OR, r_{S\backslash L,X} = OR, r_{L\backslash X} = OR, r_X = OR)$	θ_{OR}
2. (1) avec le statut syndical de l'Ontario $f_2(Y) \equiv f(Y; r_Y = OR, r_{U\backslash S,L,X} = ON, r_{S\backslash L,X} = OR, r_{L\backslash X} = OR, r_X = OR)$	$\theta_{OR} \cdot \Psi_{U\backslash S,L,X}$
3. (2) avec la répartition des industries de l'Ontario $f_3(Y) \equiv f(Y; r_Y = OR, r_{U\backslash S,L,X} = ON, r_{S\backslash L,X} = ON, r_{L\backslash X} = OR, r_X = OR)$	$\theta_{OR} \cdot \Psi_{U\backslash S,L,X} \cdot \Psi_{S\backslash L,X}$
4. (3) avec les caractéristiques du marché du travail de l'Ontario $f_4(Y) \equiv f(Y; r_Y = OR, r_{U\backslash S,L,X} = ON, r_{S\backslash L,X} = ON, r_{L\backslash X} = ON, r_X = OR)$	$\theta_{OR} \cdot \Psi_{U\backslash S,L,X} \cdot \Psi_{S\backslash L,X} \cdot \Psi_{L\backslash X}$
5. (4) avec les caractéristiques démographiques de l'Ontario $f_5(Y) \equiv f(Y; r_Y = OR, r_{U\backslash S,L,X} = ON, r_{S\backslash L,X} = ON, r_{L\backslash X} = ON, r_X = ON)$	$\theta_{OR} \cdot \Psi_{U\backslash S,L,X} \cdot \Psi_{S\backslash L,X} \cdot \Psi_{L\backslash X} \cdot \Psi_X$
6. Ontario, distribution des heures de travail $f_6(Y) \equiv f(Y; r_Y = ON, r_{U\backslash S,L,X} = ON, r_{S\backslash L,X} = ON, r_{L\backslash X} = ON, r_X = ON)$	θ_{ON}

Par conséquent, la contribution relative du statut syndical à la différence totale dans les densités des heures de travail correspond à $(f_2\text{-}f_1)$; la contribution attribuable aux différences de composition dans la structure industrielle est égale à $(f_3\text{-}f_2)$; la contribution des différences dans les conditions d'emploi est $(f_4\text{-}f_3)$; la contribution reliée aux caractéristiques démographiques est $(f_5\text{-}f_4)$; et la contribution de tous les autres facteurs (non observables) est simplement $(f_6\text{-}f_5)$. Compte tenu des préoccupations soulevées par le fait que les effets estimés de chaque facteur puissent être influencés par l'ordre de la décomposition, nous avons également produit d'autres résultats à partir de la décomposition en ordre inversé — ce qui n'a pas modifié sensiblement les conclusions de ce rapport (la procédure exacte suivie pour produire les poids en ordre inversé et les résultats complets de la décomposition en ordre inversé figurent à l'annexe B du présent document).

Annexe B. Description de la décomposition inverse

La présente section explique la méthode utilisée pour la décomposition inversée de DFL. Nous commençons par définir la densité des heures dans la région d'intérêt *OR* comme suit:

$$f_{OR}(Y) \equiv f(Y; r_Y = OR, r_{X|L,S,U} = OR, r_{L|S,U} = OR, r_{S|U} = OR, r_U = OR) \tag{B-1}$$

La densité des heures de travail qui prévaudrait dans la région d'intérêt si les caractéristiques démographiques étaient, d'après les observations, semblables à celles de l'Ontario peut être exprimée comme suit :

$$\begin{aligned} f_{OR}(Y) &\equiv f(Y; r_Y = OR, r_{X|L,S,U} = ON, r_{L|S,U} = OR, r_{S|U} = OR, r_U = OR) \\ &= \int\int\int\int \frac{f(Y \mid X, L, S, U, r_Y = OR) \cdot dF(X \mid L, S, U, r_{X|L,S,U} = ON) \cdot}{dF(L \mid S, U, r_{L|S,U} = OR) \cdot dF(S \mid U, r_{S|U} = OR) \cdot dF(U \mid r_U = OR)} \\ &= \int\int\int\int \frac{f(Y \mid X, L, S, U, r_Y = OR) \cdot \Psi_{X|L,S,U} \cdot dF(X \mid L, S, U, r_{X|L,S,U} = OR) \cdot}{dF(L \mid S, U, r_{L|S,U} = OR) \cdot dF(S \mid U, r_{S|U} = OR) \cdot dF(U \mid r_U = OR)} \end{aligned} \tag{B-2}$$

Ce processus peut être répété sur une base séquentielle pour chacune des composantes. À la fin, la densité des heures de travail qui prévaudrait dans la région d'intérêt si le statut syndical, la structure industrielle, les conditions d'emploi et les caractéristiques démographiques étaient semblables aux caractéristiques de l'Ontario sera

$$\begin{aligned} f_{OR}(Y) &\equiv f(Y; r_Y = OR, r_{X|L,S,U} = ON, r_{L|S,U} = OR, r_{S|U} = OR, r_U = OR) \\ &= \int\int\int\int \frac{f(Y \mid X, L, S, U, r_Y = OR) \cdot dF(X \mid L, S, U, r_{X|L,S,U} = ON) \cdot}{dF(L \mid S, U, r_{L|S,U} = OR) \cdot dF(S \mid U, r_{S|U} = OR) \cdot dF(U \mid r_U = OR)} \\ &= \int\int\int\int \frac{f(Y \mid X, L, S, U, r_Y = OR) \cdot \Psi_{X|L,S,U} \cdot dF(X \mid L, S, U, r_{X|L,S,U} = OR) \cdot \Psi_{L|S,U} \cdot}{dF(L \mid S, U, r_{L|S,U} = OR) \cdot \Psi_{S|U} \cdot dF(S \mid U, r_{S|U} = OR) \cdot \Psi_U \cdot dF(U \mid r_U = OR)} \end{aligned} \tag{B-3}$$

La fonction de repondération Ψ_U est estimée comme suit :

$$\begin{aligned} &\Psi_U \\ &\equiv \frac{dF(U \mid r_U = ON)}{dF(U \mid r_U = OR)} \\ &= U \cdot \left(\frac{\Pr(U = 1 \mid r_U = ON}{\Pr(U = 1 \mid r_U = OR} \right) + (1 - U) \cdot \left(\frac{\Pr(U = 0 \mid r_U = ON}{\Pr(U = 0 \mid r_U = OR} \right) \end{aligned} \tag{B-4}$$

où le statut syndical U prend uniquement la valeur 0 ou 1. Cette fonction de repondération indique simplement la différence dans les probabilités inconditionnelles d'être syndiqué entre l'Ontario et la région d'intérêt.

La fonction de repondération $\Psi_{S|U}$ est définie comme suit :

$$\begin{aligned} &\Psi_{S|U} \\ &\equiv \frac{dF(S \mid U, r_{S|U} = ON)}{dF(S \mid U, r_{S|U} = OR)} = \sum_{k=1}^{n} I_k \cdot \left(\frac{\Pr(S = k \mid U, r_{S|U} = ON}{\Pr(S = k \mid U, r_{S|U} = OR} \right) \end{aligned} \tag{B-5}$$

où $I_k=1$ si $S=k$ et $I_k=0$ autrement. Il y a k résultats possibles, correspondant à un nombre spécifique de catégories industrielles. En pratique, ces probabilités peuvent être estimées par un simple calcul de répartition des travailleurs selon la structure industrielle et le statut syndical. Autrement dit, nous calculons le pourcentage des observations qui tombent dans chacune des 12 catégories définies par la structure industrielle et les deux valeurs possibles (0 et 1) pour la variable du statut syndical. Les observations qui tombent dans une cellule particulière pour la région de référence sont pondérées à la hausse

DIRECTION DES ÉTUDES ANALYTIQUES
DOCUMENTS DE RECHERCHE

N° 1 *Réaction comportementale dans le contexte d'une simulation micro-analytique socio-économique* ***par Lars Osberg (Avril 1986)***

N° 2 *Chômage et formation* ***par Garnett Picot (1987)***

N° 3 *Des pensions aux personnes au foyer et leur répartition sur la durée du cycle de vie* ***par Michael C. Wolfson (Août 1987)***

N° 4 *La modélisation des profils d'emploi des Canadiens au cours de leur existence* ***par Garnett Picot (Hiver 1986)***

N° 5 *Perte d'un emploi et adaptation au marché du travail dans l'économie canadienne* ***par Garnett Picot et Ted Wannell (1987)***

N° 6 *Système de statistiques relatives à la santé : Proposition d'un nouveau cadre théorique visant l'intégration de données relatives à la santé* ***par Michael C. Wolfson (Mars 1990)***

N° 7 *Projet-pilote de raccordement micro-macro pour le secteur des ménages au Canada* ***par Hans J. Adler et Michael Wolfson (Août 1987)***

N° 8 *Notes sur les groupements de sociétés et l'impôt sur le revenu au Canada* ***par Michael C. Wolfson (Octobre 1987)***

N° 9 *L'expansion de la classe moyenne : Données canadiennes sur le débat sur la déqualification* ***par John Myles (Automne 1987)***

N° 10 *La montée des conglomérats* ***par Jorge Niosi (1987)***

N° 11 *Analyse énergétique du commerce extérieur canadien : 1971 et 1976* ***par K.E. Hamilton (1988)***

N° 12 *Taux nets et bruts de concentration des terres* ***par Ray D. Bollman et Philip Ehrensaft (1988)***

N° 13 *Tables de mortalité en l'absence d'une cause pour le Canada (1921 à 1981) : Une méthode d'analyse de la transition épidémiologique* ***par Dhruva Nagnur et Michael Nagrodski (Novembre 1987)***

N° 14 *Distribution de la fréquence d'occurrence des sous-séquences de nucléotides, d'après leur capacité de chevauchement* ***par Jane F. Gentleman et Ronald C. Mullin (1988)***

N° 15 *L'immigration et le caractère ethnolinguistique du Canada et du Québec* ***par Réjean Lachapelle (1988)***

N° 16 *Intégration de la ferme au marché extérieur et travail hors ferme des membres des ménages agricoles* ***par Ray D. Bollman et Pamela Smith (1988)***

N° 17 *Les salaires et les emplois au cours des années 1980 : Évolution des salaires des jeunes et déclin de la classe moyenne* ***par J. Myles, G. Picot et T. Wannell (Juillet 1988)***

N° 18 *Profil des exploitants agricoles dotés d'un ordinateur* ***par Ray D. Bollman (Septembre 1988)***

N° 19 *Répartitions des risques de mortalité : Une analyse de tables de mortalité* ***par Geoff Rowe (Juillet 1988)***

N° 20 *La classification par industrie dans le recensement canadien des manufactures : Vérification automatisée à l'aide des données sur les produits* ***par John S. Crysdale (Janvier 1989)***

N° 21 *Consommation, revenus et retraite* ***par A.L. Robb et J.B. Burbridge (1989)***

N° 22 *Le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier au Canada* ***par John R. Baldwin et Paul K. Gorecki (Été 1989)***

N° 23 *La dynamique des marchés concurrentiels* ***par John R. Baldwin et Paul K. Gorecki (1990)***

A. *Entrée et sortie d'entreprises dans le secteur manufacturier au Canada*
B. *Mobilité à l'intérieur des branches d'activité dans le secteur manufacturier au Canada*
C. *Mesure de l'entrée et de la sortie dans le secteur manufacturier au Canada : Méthodologie*
D. *Effet de la libre concurrence sur la productivité : Rôle de la rotation des entreprises et des usines*
E. *Les fusions et le processus concurrentiel*
F. *n/a*
G. *Les statistiques de concentration comme prédicteurs du degré de concurrence*
H. *Le rapport entre la mobilité et la concentration dans le secteur manufacturier au Canada*

N° 24 *Améliorations apportées au SAS de l'ordinateur central en vue de faciliter l'analyse exploratoire des données* ***par Richard Johnson, Jane F. Gentleman et Monica Tomiak (1989)***

N° 25 *Aspects de l'évolution du marché du travail au Canada : Mutations intersectorielles et roulement de la main-d'oeuvre* ***par John R. Baldwin et Paul K. Gorecki (1989)***

N° 26 *L'écart persistant : Étude de la différence dans les gains des hommes et des femmes qui ont récemment reçu un diplôme d'études postsecondaires* ***par Ted Wannell (1989)***

N° 27 *Estimation des pertes de sol sur les terres agricoles à partir des données du recensement de l'agriculture sur les superficies cultivées* ***par Douglas F. Trant (1989)***

N° 28 *Les bons et les mauvais emplois et le déclin de la classe moyenne : 1967-1986* ***par Garnett Picot, John Myles et Ted Wannell (1990)***

N° 29 *Données longitudinales sur la carrière relatives à certaines cohortes de fonctionnaires, 1978-1987* ***par Garnett Picot et Ted Wannell (1990)***

N° 30 *L'incidence des revenus sur la mortalité sur une période de vingt-cinq ans* ***par Michael Wolfson, Geoff Rowe, Jane F. Gentleman et Monica Tomiak (1990)***

N° 31 *Réaction des entreprises à l'incertitude des prix : La stabilisation tripartite et l'industrie des bovins dans l'ouest du Canada* ***par Theodore M. Horbulyk (1990)***

N° 32 *Méthodes de lissage pour microdonnées longitudinales simulées* ***par Jane F. Gentleman, Dale Robertson et Monica Tomiak (1990)***

N° 33 *Tendances des investissements directs canadiens à l'étranger* ***par Paul K. Gorecki (1990)***

N° 34 *POHEM - une approche inédite pour l'estimation de l'espérance de vie corrigée en fonction de l'état de santé* ***par Michael C. Wolfson (1991)***

N° 35 *Emploi et taille des entreprises au Canada : Les petites entreprises offrent-elles des salaires inférieurs?* ***par René Morissette (1991)***

N° 36 *Distinguer les caractéristiques des acquisitions étrangères en haute technologie dans le secteur manufacturier canadien* ***par John R. Baldwin et Paul K. Gorecki (1991)***

N° 37 *Efficience des branches d'activité et roulement des établissements dans le secteur canadien de la fabrication* ***par John R. Baldwin (1991)***

N^o 38 *Le vieillissement de la génération du baby boom : Effets sur le secteur public du Canada* ***par Brian B. Murphy et Michael C. Wolfson (1991)***

N^o 39 *Tendances dans la répartition de l'emploi selon la taille des employeurs : Données canadiennes récentes* ***par Ted Wannell (1991)***

N^o 40 *Les petites collectivités du Canada atlantique : Structure industrielle et caractéristiques du marché du travail au début des années 80* ***par Garnett Picot et John Heath (1991)***

N^o 41 *La répartition des impôts et des transferts fédéraux et provinciaux dans le Canada rural* ***par Brian B. Murphy (1991)***

N^o 42 *Les multinationales étrangères et les fusions au Canada* ***par John Baldwin et Richard Caves (1992)***

N^o 43 *Recours répétés à l'assurance-chômage* ***par Miles Corak (1992)***

N^o 44 *POHEM -- Un cadre permettant d'expliquer et de modéliser la santé de populations humaines* ***par Michael C. Wolfson (1992)***

N^o 45 *Analyse de modèle de l'espérance de vie en santé de la population : Une approche fondée sur la microsimulation* ***par Michael C. Wolfson et Kenneth G. Manton (1992)***

N^o 46 *Revenus de carrière et décès : Une analyse longitudinale de la population âgée masculine du Canada* ***par Michael C. Wolfson, Geoff Rowe, Jane Gentleman et Monica Tomiak (1992)***

N^o 47 *Tendances longitudinales dans la durée des recours à l'assurance-chômage au Canada* ***par Miles Corak (1992)***

N^o 48 *La dynamique du mouvement des entreprises et le processus concurrentiel* ***par John Baldwin (1992)***

N^o 49 *Élaboration de données-panel longitudinales à partir de registres des entreprises : Observations du Canada* ***par John Baldwin, Richard Dupuy et William Penner (1992)***

N^o 50 *Le calcul de l'espérance de vie ajustée sur la santé pour une province canadienne à l'aide d'une fonction d'utilité multiattribut : Un premier essai* ***par J.-M. Berthelot, R. Roberge et M. C. Wolfson (1992)***

N^o 51 *Mesure de la robustesse des barrières à l'entrée* ***par J. R. Baldwin et M. Rafiquzzaman (1993)***

N^o 52 *Les multinationales au Canada : Caractéristiques et facteurs déterminants* ***par Paul K. Gorecki (1992)***

N^o 53 *La persistance du chômage : Dans quelle mesure l'attribuer aux prestations d'assurance-chômage de prolongation fondée sur le taux de chômage régional* ***par Miles Corak et Stephen Jones (1993)***

N^o 54 *Variations cycliques de la durée des périodes de chômage* ***par Miles Corak (1992)***

N^o 55 *Licenciements et travailleurs déplacés : Variations cycliques, secteurs les plus touchés et expériences après le licenciement* ***par Garnett Picot et Wendy Pyper (1993)***

N^o 56 *La durée du chômage en période d'expansion et de récession* ***par Miles Corak (1993)***

N^o 57 *Obtenir un emploi en 1989-1990 au Canada* ***par René Morissette (1993)***

N^o 58 *L'appariement de données échantillonnales et administratives en vue d'étudier les déterminants de la santé* ***par P. David, J.-M. Berthelot et C. Mustard (1993)***

N^o 59 *Maintenir la comparabilité dans le temps des classifications par industrie* ***par John S. Crysdale (1993)***

N^O 60 *L'inégalité des gains au Canada : Le point sur la situation* ***par R. Morissette, J. Myles et G. Picot (Juin 1994)***

N^O 61 *Changement structurel dans le secteur canadien de la fabrication (1970-1990)* ***par J. Baldwin et M. Rafiquzzaman (Juillet 1994)***

N^O 62 *Effets dissuasifs de l'assurance-chômage sur le marché du travail canadien : Un survol* ***par M. Corak (Janvier 1994)***

N^O 63 *Expériences récentes des jeunes sur le marché du travail au Canada* ***par Gordon Betcherman et René Morissette (Juillet 1994)***

N^O 64 *Comparaison de la création et de la disparition d'emplois au Canada et aux États-Unis* ***parJohn Baldwin, Timothy Dunne et John Haltiwanger (Juillet 1994)***

N^O 65 *Heures de travail hebdomadaire au Canada : Le point sur la situation* ***par René Morissette et Deborah Sunter (Juin 1994)***

N^O 66 *Mesures d'inégalité divergentes -- Théorie, résultats empiriques et recommandations* ***par Michael C. Wolfson (Mai 1995)***

N^O 67 *XEcon: Un modèle évolutif expérimental de croissance économique* ***par Michael C. Wolfson (Juin 1995)***

N^O 68 *L'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes ayant récemment obtenu un diplôme d'études postsecondaires, 984-92* ***par Ted Wannell et Nathalie Caron (Novembre 1994)***

N^O 69 *Regard sur les groupes d'équité en matière d'emploi chez ceux ayant récemment obtenu un diplôme d'études postsecondaires : minorités visibles, peuples autochtones et personnes limitées dans leurs activités quotidiennes* ***par Ted Wannell et Nathalie Caron (Novembre 1994)***

N^O 70 *Les créations d'emplois par les petits producteurs du secteur manufacturier canadien* ***par John Baldwin et Garnett Picot (Novembre 1994)***

N^O 71 *La part des nouveaux emplois créés au Canada par les petites entreprises est-elle disproportionnée? Réévaluation des faits* ***par G. Picot, J. Baldwin et R. Dupuy (Novembre 1994)***

N^O 72 *Adaptation par sélection et adaptation évolutive : Apprentissage et performance après l'entrée* ***par J. Baldwin et M. Rafiquzzaman (Mai 1995)***

N^O 73 *Stratégie des entreprises innovatrices et non innovatrices au Canada* ***par J. Baldwin et J. Johnson (Février 1995)***

N^O 74 *Développement du capital humain et innovation : La formation dans les petites et moyennes entreprises* ***par J. Baldwin et J. Johnson (Mars 1995)***

N^O 75 *Utilisation des technologies et transformation industrielle : Perspectives empiriques* ***par John Baldwin, Brent Diverty et David Sabourin (Août 1995)***

N^O 76 *L'innovation : La clé de la réussite des petites entreprises* ***par John R. Baldwin (Février 1995)***

N^O 77 *Le chaînon manquant -- Données sur l'élément demande des marchés du travail* ***par Lars Osberg (Avril 1995)***

N^O 78 *Restructuration du secteur manufacturier canadien 1970 à 1990 : Renouvellement de l'emploi selon le secteur industriel et la région* ***par J. Baldwin et M. Rafiquzzaman (Juillet 1995)***

N^O 79 *Capital humain et emploi du temps* ***par Frank Jones (Juin 1995)***

N° 80 *Pourquoi l'inégalité des gains hebdomadaires a-t-elle augmenté au Canada?* ***par René Morissette (Juillet 1995)***

N° 81 *Statistiques socio-économiques et politique publique : Nouveau rôle pour les modèles de Microsimulation* ***par Michael C. Wolfson (Juillet 1995)***

N° 82 *Transferts sociaux, variations dans la structure familiale et faible revenu chez les enfants* ***par Garnett Picot et John Myles (Septembre 1995)***

N° 83 *Mesures alternatives de la durée moyenne du chômage* ***par Miles Corak et Andrew Heisz (Octobre 1995)***

N° 84 *Guide de l'utilisateur la durée du chômage* ***par Miles Corak et Andrew Heisz (Décembre 1995)***

N° 85 *Utilisation des technologies de pointe dans les établissements de fabrication* ***par John R. Baldwin et Brent Diverty (Novembre 1995)***

N° 86 *L'utilisation de la technologie, la formation et les connaissances spécifiques dans les établissements de fabrication* ***par John R. Baldwin, Tara Gray et Joanne Johnson (Décembre 1995)***

N° 87 *Croissance de la productivité, transfert de parts de marché et restructuration dans le secteur canadien de la fabrication* ***par John R. Baldwin (Novembre 1995)***

N° 88 *Les petits producteurs ont-ils été le moteur de la croissance du secteur manufacturier canadien au cours des années 1980?* ***par John R. Baldwin (Octobre 1996)***

N° 89 *Mobilité intergénérationnelle du revenu des hommes au Canada* ***par Miles Corak et Andrew Heisz (Janvier 1996)***

N° 90 *L'évolution des cotisations sociales au Canada: 1961 – 1993* ***par Zhengxi Lin, Garnett Picot et Charles Beach (Février 1996)***

N° 91 *Le projet d'appariement du Recensement et des fichiers de soins de santé du Manitoba : Composante des ménages privés* ***par Christian Houle, Jean-Marie Berthelot, Pierre David,Cam Mustard, L. Roos et M.C. Wolfson (Mars 1996)***

N° 92 *Avantages salariaux d'origine technologique dans les établissements canadiens de fabrication pendant les années 1980* ***par John R. Baldwin, Tara Gray et Joanne Johnson (Janvier 1997)***

N° 93 *Création d'emplois selon la taille des entreprises : Concentration et persistance des gains et pertes d'emplois dans les entreprises canadiennes* ***par Garnett Picot et Richard Dupuy (Avril 1996)***

N° 94 *Aspects longitudinaux de l'inégalité des revenus au Canada* ***par René Morissette et Charles Bérubé (Juillet 1996)***

N° 95 *Évolution de la durée et de la stabilité de l'emploi au Canada* ***par Andrew Heisz (Novembre 1996)***

N° 96 *Les Canadiens sont-ils plus susceptibles de perdre leur emploi au cours des années 1990?* ***par Garnett Picot, Zhengxi Lin (Août 1997)***

N° 97 *L'effectif et l'afflux de chômeurs* ***par Michael Baker, Miles Corak et Andrew Heisz (Septembre 1996)***

N° 98 *L'incidence de la technologie et du commerce sur les écarts salariaux entre les travailleurs de la production et la main-d'oeuvre indirecte dans le secteur manufacturier canadien* ***par John R. Baldwin et Mohammed Rafiquzzaman (Mai 1998)***

N° 99 *Utilisation de POHEM pour l'estimation des coûts médicaux directs associés à la pratique actuelle du traitement du cancer du poumon ainsi que pour l'évaluation économique de nouveaux traitements* ***par C. Houle, B.W. Will, J.-M. Berthelot et W.K. Evans (Mai 1997)***

N°100 *Une enquête expérimentale canadienne visant à établir le lien entre les pratiques au lieu de travail et la condition des employés : Raisons de sa nécessité et description de son fonctionnement* ***par Garnett Picot, Ted Wannell (Mai 1997)***

N°101 *L'activité innovatrice dans les établissements canadiens de transformation des aliments : L'importance des pratiques d'ingénierie,* ***par John Baldwin et David Sabourin (Novembre 1999)***

N°102 *Différences dans les stratégies et le rendement de divers types d'innovateurs* ***par John R. Baldwin et Joanne Johnson (Décembre 1997)***

N°103 *Les mises à pied permanentes au Canada : Vue d'ensemble et analyse longitudinale* ***par Garnett Picot, Zhengxi Lin et Wendy Pyper (Septembre 1997)***

N°104 *Travailler plus? Travailler moins? Que préfèrent les travailleurs canadiens?* ***par Marie Drolet et René Morissette (Mai 1997)***

N°105 *Croissance de l'utilisation des technologies de pointe dans le secteur canadien de la fabrication durant les années 90* ***par John Baldwin, Ed Rama et David Sabourin (Le 14 décembre 1999)***

N°106 *Mouvements de la main-d'œuvre et adaptation au marché du travail en Ontario de 1978 à 1993* ***par Zhengxi Lin et Wendy Pyper (Octobre 1997)***

N°107 *Importance de la recherche et du développement sur l'aptitude à innover des petites et des grandes entreprises manufacturières canadiennes* ***par John R. Baldwin (Septembre 1997)***

N°108 *Concurrence internationale et performance industrielle : allocation optimale, production optimale et turbulence* ***par John R. Baldwin et Richard E. Caves (Octobre 1997)***

N°109 *Les dimensions de l'inégalité salariale chez les Autochtones* ***par Rachel Bernier (Décembre 1997)***

N°110 *Existe-t-il des liens entre la performance économique, les paiements de transfert, l'inégalité et le faible revenu?* ***par Myles Zyblock et Zhengxi Lin (Décembre 1997)***

N°111 *L'effet de levier financier des entreprises : Une comparaison entre le Canada et les É.-U., 1961-1996* ***par Myles Zyblock (Décembre 1997)***

N°112 *Explication du relèvement de la prime liée à l'âge* ***par Constantine Kapsalis (Juillet, 1998)***

N°113 *Mobilité intergénérationnelle des gains et du revenu des hommes au Canada : Étude basée sur les données longitudinales de l'impôt sur le revenu* ***par Miles Corak et Andrew Heisz (Septembre, 1998)***

N°114 *Canadiens nés à l'étranger et Canadiens de naissance : une comparaison de la mobilité interprovinciale de leur main- d'œuvre* ***par Zhengxi Lin (Septembre 1998)***

N°115 *Modes de vie et surpeuplement des logements : la situation des immigrants âgés au Canada, 1991* ***par K.G. Basavarajappa (Septembre 1998)***

N°116 *Le point sur l'inégalité des gains et sur la rémunération des jeunes durant les années 90?,* ***par Garnett Picot (Juillet 1998)***

N°117 *Les facteurs déterminants des retards en matière d'adoption des technologies de fabrication de pointe* ***par John R. Baldwin et Mohammed Rafiquzzaman (Août 1998)***

N°118 *La productivité du travail dans les établissements de fabrication au Canada sous contrôle canadien et étranger* ***par John R. Baldwin et Naginder Dhaliwal (Mars 2000)***

N°119 *L'adoption de la technologie au Canada et aux États-Unis* ***par John R. Baldwin et David Sabourin (Août 1998)***

N°120 *Existe-t-il des secteurs d'activité de haute technologie ou seulement des entreprises de haute technologie? Étude basée sur les nouvelles entreprises axées sur la technologie* ***par John R. Baldwin et Guy Gellatly (Décembre 1998)***

N°121 *Un portrait des entrées et des sorties* ***par John Baldwin (Juin 1999)***

N°122 *Les déterminants des activités d'innovation dans les entreprises de fabrication canadiennes : le rôle des droits de propriété intellectuelle* ***par John R. Baldwin, David Sabourin et Petr Hanel (Mars 2000)***

N°123 *L'innovation et la formation dans les nouvelles entreprises* ***(John Baldwin)***

N°124 *Une nouvelle perspective des tendances de l'inégalité des revenus au Canada et aux États-Unis* ***par Michael C. Wolfson et Brian Murphy (Août 1998 et Octobre 1999)***

N°125 *L'assurance-emploi au Canada : Tendances récentes et réorientations* ***par Zhengxi Lin (Septembre 1998)***

N°126 *Les ordinateurs, les télécopieurs et les salaires au Canada : Qu'est-ce qui compte vraiment?* ***par René Morissette et Marie Drolet (Octobre 1998)***

N°127 *Comprendre le processus d'innovation : l'innovation dans les industries de services dynamiques* ***par Guy Gellatly et Valerie Peters (Décembre 1999)***

N°128 *Données canadiennes récentes sur la qualité des emplois selon la taille des entreprises* ***par Marie Drolet et René Morissette (Novembre 1998)***

N°129 *Distribution, inégalité et concentration des revenus chez les immigrants âgés au Canada, 1990* ***par K.G. Basavarajappa (Avril 1999)***

N°130 *Dynamique et inégalité des revenus chez les hommes au Canada, 1976-1992 : Analyse fondée sur des dossiers fiscaux longitudinaux* ***par Michael Baker et Gary Solon (Février 1999)***

N°131 *L'incidence de la scolarité et l'écart salarial grandissant entre les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés* ***par C. Kapsalis, R. Morissette et G. Picot (Mars 1999)***

N°132 *Qu'est-ce qui explique les mouvements des enfants vers la situation de faible revenu et hors de celle-ci, les changements de situation sur le marché du travail ou le mariage et le divorce?* ***par G. Picot, M. Zyblock et W. Pyper (Mars 1999)***

N°133 *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : Analyse empirique des faits récents survenus au Canada* ***par Zhengxi Lin, Janice Yates et Garnett Picot (Mars 1999)***

N°134 *Dynamique de la création et de la disparition d'emplois autonomes au Canada* ***par Zhengxi Lin, Garnett Picot et Janice Yates (Mars 1999)***

N°135 *Décès et divorce : les conséquences à long terme de la perte parentale chez les adolescents* ***par Miles Corak (Juin 9 1999)***

N°136 *Annuler*

N°137 *Innovation, formation et réussite* ***par John Baldwin (Octobre 1999)***

N° 138 *L'évolution de la protection offerte par les pensions aux travailleurs jeunes et plus âgés au Canada* ***par René Morissette et Marie Drolet (Décembre 1999)***

N° 139 *La concurrence des importations et la puissance sur le marché : le cas du Canada* ***par Aileen J. Thompson (avril 2000)***

N° 140 *Taux de féminité des professions et salaires : pourquoi le Canada diffère-t-il des États-Unis?* ***par Michael Baker et Nicole Fortin (Juillet, 2000)***

N° 141 *Passage des études au travail chez les diplômés des universités canadiennes : durée de recherche d'un premier emploi, 1982-1990,* ***Julian Betts, Christopher Ferrall et Ross Finnie (Décembre 2000)***

N°142 *Qui sont les migrants? Analyse de la migration interprovinciale au Canada fondée sur un modèle logit par panel,* ***par Ross Finnie (Août 2000)***

N° 143 *Différences de profils entre innovateurs et non-innovateurs : Les petits établissements du secteur des services aux entreprises* ***par Guy Gellatly (Décembre 1999)***

N° 144 *Transferts sociaux, gains et intensité des faibles revenus dans les familles canadiennes avec des enfants, 1981 à 1996: Mise en évidence des progrès récents de la mesure des faibles revenus* ***par John Myles et Garnett Picot (Mars 2000)***

N° 145 *Dans quelle mesure le chômage au Canada est-il structurel ?* ***par Lars Osberg et Zhengxi Lin (Octobre 2000)***

N° 146 *Dans quelle mesure les Canadiens sont-ils exposés au faible revenu ?* ***par René Morissette et Marie Drolet (Mars 2000)***

N° 147 *La maturation du système de revenu de retraite du Canada : Niveaux de revenu, inégalité des revenus et faibles revenus chez les gens âgés* ***par John Myles (Le 6 mars 2000)***

N° 148 *Le marché du travail des années 1990* ***par Garnett Picot et Andrew Heisz (Avril 2000)***

N° 149 *Réexamen des charges sociales au Canada : structure, paramètres législatifs et tendances récentes* ***par Zhengxi Lin (Août 2001)***

N° 150 *Analyse empirique des tendances sur le plan de la diversification des sociétés au Canada* ***par John R. Baldwin, Desmond Beckstead, Guy Gellatly et Alice Peters (Juin 2000)***

N° 151 *Les multinationales et le processus d'innovation au Canada* ***par John R. Baldwin et Petr Hanel (Juin 2000)***

N° 152 *Les jeunes ruraux : Rester, quitter, revenir* ***par Richard Dupuy, Francine Mayer et René Morissette (Le 5 septembre, 2000)***

N°153 *Taux d'emploi et participation à la vie active des Canadiennes vivant en milieu rural,* ***par Euan Phimister, Esperanza Vera-Toscano, Alfons Weersink (Janvier 2001)***

N°154 *La formation comme stratégie en matière de ressources humaines : La réaction aux pénuries de personnel et au changement technologique,* ***par John R. Baldwin et Valerie Peters (Avril, 2001)***

N°155 *Durée d'occupation des emplois, mobilité des travailleurs et marché du travail des jeunes dans les années 1990* ***par G. Picot, A. Heisz et A. Nakamura (Mars 2001)***

N°156 *Incidence du commerce international sur les salaires des Canadiens,* ***par Omar Zakhilwal (Janvier 2000)***

N°157 *L'écart persistant : Nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada,* ***par Marie Drolet (Janvier 2001)***

N°158 *À la recherche des contraintes intergénérationnelles d'emprunt chez les hommes canadiens : tests de régression par quantile et de régression des moindres carrés pour les contraintes impératives d'emprunt,* ***par Nathan D. Grawe (Janvier 2001)***

N°159 *Influences intergénérationnelles sur la percpetion de prestations d'assurance-chômage au Canada et en Suède,* ***par Miles Corak, Bjorn Gustafsson et Torun Österberg (Janvier 2001)***

N°160 *Inégalités entre les quartiers des villes canadiennes,* ***par J. Myles, G. Picot et W. Pyper (le 13 décembre 2000)***

N°161 Annulé

N°162 *Évolution de la stabilité d'emploi au Canada : tendances et comparaisons avec les résultats américains,* ***par Andrew Heisz et Mark Walsh (16 octobre 2002)***

N°163 *L'incidence de la mobilité interprovinciale sur les gains des particuliers : estimations de modèles par panel pour le Canada,* ***par Ross Finnie (Octobre 2001)***

N°164 *Résultats sur le marché du travail des diplômés récents des universités canadiennes : analyse longitudinale intercohortes,* ***par Ross Finnie (mars 2002)***

N°165 *Innovation et connectivité : La nature des liaisons entre les marchés et les réseaux d'innovation dans les industries manufacturières au Canada,* ***par John Baldwin et Alice Peters (Mai 2001)***

N°166 *Évaluation de la déclaration des prestations d'a.-e. et d'a.s. dans le cadre de l'EDTR,* ***par Constantine Kapsalis (Août 2001)***

N°167 Annuler

N°168 *Améliorer la salubrité des aliments et la productivité : Utilisation de la technologie dans le secteur de la transformation des aliments au Canada,* ***John R. Baldwin et David Sabourin (Mai 2002)***

N°169 *Dynamique du secteur canadien de la fabrication dans les régions métropolitaines et rurales,* ***John R. Baldwin et Mark Brown avec l'aide de Tara Vinodrai (Novembre 2001)***

N°170 *Perspectives des bacheliers de la Colombie-Britannique sur le plan des revenus,* ***Andrew Heisz (Mai 2001)***

N°171 *Les enfants se portent-ils bien? Mobilité intergénérationnelle et bien-être de l'enfant au Canada,* ***Miles Corak (Octobre, 2001)***

N°172 *Intensité des faibles revenus au cours des années 90 : Le rôle de la croissance économique, des revenus d'emploi et des transferts sociaux* ***G. Picot, R. Morissette, J. Myles (24 janvier 2003)***

N°173 *Entraves à l'adoption des technologies de pointe pour les fabricants canadiens,* ***John Baldwin et Zhengxi Lin (Août 2001)***

N°174 *Impact de l'adoption des technologies de l'information et des communications de pointe sur la performance des entreprises du secteur de la fabrication au Canada,* ***John R. Baldwin et David Sabourin (Octobre 2001)***

N°175 *Pénuries de main-d'oeuvre qualifiée et adoption des technologies de pointe,* ***David Sabourin (Septembre 2001)***

N°176 *Quelles entreprises ont des taux de vacance élevés au Canada ?* ***René Morissette, Xueline Zhang (le 25 octobre 2001)***

N°177 *Un conte de trois villes : La dynamique du secteur de la fabrication à Toronto, à Montréal et à Vancouver de 1976 à 1997,* ***Tara Vinodrai (Novembre 2001)***

N°178 *Le rendement scolaire des enfants d'immigrants au Canada, 1994-98,* ***Christopher Worswick (Le 14 novembre, 2001)***

N°179 *Changements observés au niveau de la diversification des entreprises du secteur canadien de la fabrication (de 1973 à 1997) : Vers la spécialisation,* ***John R. Baldwin, Desmond Beckstead et Richard Caves (Février 2002)***

N°180 *Différences de productivité entre les provinces,* ***John R. Baldwin, Jean-Pierre Maynard, David Sabourin et Danielle Zietsma (Décembre 2001)***

N°181 *Qui a raison des parents ou des enfants? Évaluation de l'accord des parents et des enfants dans l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes,* ***Lori Curtis, Martin Dooley et Shelley Phipps*** *(23 octobre 2002)*

N°182 *Effets des critères de sélection et des possibilités économiques sur les caractéristiques des immigrants,* ***par Abdurrahman Aydemir*** *(23octobre 2002)*

N°183 *Monter sa propre entreprise : le travail indépendant chez les diplômés des collèges et universités canadiens,* ***Ross Finnie, Christine Laporte, Maud-Catherine Rivard (Mars 2002)***

N°184 *Résultats sur le plan de la répartition au Canada dans les années 90,* ***Andrew Heisz, Andrew Jackson, Garnett Picot (Février 2002)***

N°185 *Les quartiers influencent-ils la réussite à long terme sur le marché du travail? Comparaison des adultes qui ont grandi dans des ensembles de logements publics différents,* ***Philip Oreopoulos (Juin 2002)***

N°186 *Mariage, maternité et rémunération : Le choix du moment importe-t-il?* ***Marie Drolet (Le 1 mai 2002)***

N°187 *L'évolution de l'inégalité de la richesse au Canada, 1984-1999.* ***René Morissette, Xuelin Zhang et Marie Drolet (Février 2002)***

N°188 *Expérience en gestion et diversité dans une organisation qui vieillit : Une analyse de microsimulation,* ***Ted Wannell et Martin Gravel (Août 2002)***

N°189 *L'importance de l'entrée dans le secteur canadien de la fabrication, document accompagné d'une annexe sur les questions de mesure,* ***John R. Baldwin, Desmond Beckstead et Andrée Girard (mai 2002)***

N° 190 *Financement de l'innovation dans les nouvelles petites entreprises : Nouveaux éléments probants provenant du Canada,* ***John R. Baldwin, Valérie Gaudreault et Guy Gellatly (mai 2002)***

N° 191 *Trop loin pour continuer? Distance par rapport à l'établissement et inscription à l'université,* ***Marc Frenette (24 juin 2002)***

N° 192 *La vie après l'aide sociale : Le bien-être économique des personnes qui ont cessé de toucher de l'aide sociale au Canada dans les années 90,* ***Marc Frenette, Garnett Picot*** *(26 mars 2003)*

N° 193 *Roulement des usines et croissance de la productivité dans le secteur canadien de la fabrication,* ***John Baldwin, Wulong Gu (02 avril 2003)***

N° 194 *Progression de la rémunération des travailleurs peu qualifiés au Canada d'après L'EDTR (1993-1998)* ***Xuelin Zhang (06 décembrei 2002)***

N° 195 *La détérioration des gains de immigrants s'étend-elle aux immigrants qui travaillent de façon autonome?* ***John R. Baldwin, Desmond Beckstead et Andrée Girard (mai 2002)***

N° 196 Minorités, capacités cognitives et revenus des Canadiens, ***Ross Finnie et Ronald Meng (24 janvier 2003)***

N°197 Le niveau de richesse des familles d'immigrants au Canada, ***Xuelin Zhang (17 novembre 2003)***

N° 198 La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada, ***Garnett Picot et Feng Hou (19 juin 2003)***

N° 199 Nouvelles pratiques de travail et taux de démissions : problèmes méthodologiques et données empiriques pour le Canada, ***par René Morissette et Julio Miguel Rosa (le 17 mars 2003)***

N° 200 Les effets de cohorte sur les gains annuels selon le domaine d'études des diplômés universitaires de la Colombie-Britannique, ***par Andrew Heisz (26 septembre 2003)***

N°201 Accès au college et à l'université: Est-ce-que la distance importe?, ***par Marc Frenette (Juin 2003)***

N° 202 Comprendre l'échec : Mortalité organisationnelle et approche fondée sur les ressources, ***S.Thornhill et R.Amit (08 août 2003)***

N° 203 Les effets des cycles économiques sur l'assimilation des immigrants sur le marché du travail ***par Abdurrahman Aydemir (31 juillet 2003)***

N° 204 Enclaves de minorities visibles dans les quartiers et resultants sur le marché du travail des immigrants, ***par Garnett Picot et Feng Hou (9 juillet 2003)***

N° 205 L'évolution des obstacles aux échanges et les entreprises canadiennes : survie et disparition après l'Accord de libre-échange entre le Canada et les Etats-Unis, ***par Jen Baggs (28 avril 2004)***

N° 206 Établissement réussi et ségrégation résidentielle parmi les minorités visibles de Toronto, ***par John Myles et Feng Hou (30 juillet 2003)***

N° 207 Biais lié au cycle de vie dans l'estimation de la persistance intergénérationnelle des gains d'emploi, ***par Nathan Grawe (05 août 2003).***

N° 208 Les anticipations concernant l'investissement sont-elles rationnelles? ***par Chetan Dave (17 décembre 2004)***

N° 209 Les heures de travail au Canada et aux Etats-Unis, ***Andrew Heisz et Sébastien LaRochelle-Côté (septembre 2003)***

N° 210 Revenu Familial et Participation aux Études Postsecondaires, ***Miles Corak, Garth Lipps et John Zhao (le 1 octobre 2003)***

N° 211-214 à venir

N° 215 Convergeront-ils un jour? Les Gains de travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des deux dernières décennies, ***Marc Frenette et René Morissette (le 8 octobre 2003)***

N° 216 Durée de la résidence dans les quartiers à faible revenue, ***Marc Frenette, Garnett Picot et Roger Sceviour (janvier 2004)***

N° 217 Le ratio de levier financier des entreprises dans le secteur canadien de la fabrication : conséquences pour l'emploi et les inventaires, ***Andrew Heisz et Sébastien LaRochelle-Côté (février 2004)***

N° 218 Les taux de mises à pied permanentes ont-ils augmenté au Canada? ***René Morissette (25 mars 2004)***

N° 219 Croissance de l'inégalité du revenu pendant la reprise économique des années 1990 : Exploration de trois sources de données, ***Marc Frenette, David Green et Garnett Picot (9 juillet 2004)***

N° 219 REVISÉ : Croissance de l'inégalité du revenu pendant les années 1990 : Exploration de trois sources de données, ***Marc Frenette, David Green et Garnett Picot (16 décembre 2004)***

N° 220 Déterminants de la réussite ou de l'échec des établissements canadiens sur les marchés étrangers, selon une analyse de survie, ***Jean Bosco Sabuhoro et Yvan Gervais (5 mai 2004)***

N° 221 Immigration récente et formation de quartiers de minorités visibles dans les grandes villes canadiennes, ***Feng Hou (2 juillet 2004)***

N° 222 Dégradation du bien-être économique des immigrants et des causes possibles, ***Garnett Picot, (15 juillet 2004)***

N° 223 Projets et attentes des Canadiens non retraités de 45 à 59 ans en matière de retraite, ***Grant Schellenberg, (29 juin 2004)***

N° 224 Utilisation du transport en commun chez les immigrants, ***Andrew Heisz, Grant Schellenberg (13 mai 2004)***

N° 225 Explication de la détérioration des gains au niveau d'entrée des cohortes d'immigrants au Canada : 1966-2000 ***par Abdurrahman Aydemir et Mikal Skuterud (17 mai 2004)***

N° 226 Antécédents familiaux et accès aux études postsecondaires : Que s'est-il passé pendant les années 1990? ***par Ross Finnie, Christine Laporte et Eric Lascelles (18 août 2004)***

N° 227 Analyse longitudinale de l'évolution des gains au Canada, ***par Charles M. Beach et Ross Finnie (20 août 2004)***

N° 228 Inégalités au niveau des quartiers, privation relative et état de santé autoévalué, ***par Feng Hou et John Myles (27 septembre 2004)***

N° 229 Mouvements d'entrée et de sortie de la population dans les villes du Canada qui servent de portes d'entrée aux immigrants : étude comparative de Toronto, Montréal et Vancouver, ***par Ross Finnie et Larry S Bourne (13 septembre 2004)***

N° 230 Gains des couples très scolarisés et peu scolarisés, 1980-2000, ***par René Morissette et Anick Johnson (13 octobre 2004)***

N° 231 La dynamique de l'aide sociale au Canada : le rôle des attributs individuels et des variables économiques et politiques, ***Ross Finnie, Ian Irvine et Roger Sceviour (octobre 2004)***

N° 232 Tendances des salaires relatifs des personnes très scolarisées dans une économie du savoir, ***par René Morissette, Yuri Ostrovsky et Garnett Picot (29 septembre 2004)***

N° 233 Domaines d'études postsecondaires et résultats sur le marché du travail canadien des immigrants et des non-immigrants, ***par Arthur Sweetman et Stephan McBride (28 octobre 2004)***

N° 234 Qualité de l'éducation des immigrants dans leur pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien, ***par Arthur Sweetman (15 décembre 2004)***

N° 235 L'évolution de l'écart des gains entre les sexes chez les diplômés des universités canadiennes, ***par Ross Finnie et Ted Wannell (30 novembre 2004)***

N° 236 Importance des signaux de compétence pour l'obtention d'un emploi et de l'avancement, ***par Andrew Heisz et Philip Oreopoulos (5 janvier 2006)***

N° 237 Qui poursuit des études supérieures? L'incidence directe et indirecte des antécédents familiaux sur l'accès aux études postsecondaires, ***par Ross Finnie, Eric Lascelles et Arthur Sweetman (18 janvier 2005)***

No 238 *Diminution de l'avantage des immigrants en matière de propriété : analyse de cycle de vie de la baisse de fortunes et de l'évolution de l'accession à la propriété chez les immigrants de Montréal, Toronto et Vancouver, 1981-2001* ***par Michael Haan (3 février 2005)***

N° 239 *Les bons emplois disparaissent-ils au Canada ?* ***par René Morissette et Anick Johnson (26 janvier 2005)***

N° 240 *L'inégalité du revenu et le faible revenu au Canada : une perspective internationale,* ***par Garnett Picot et John Myles (10 février 2005)***

N° 241 *Quartiers ethniques et croissance des gains des immigrants de sexe masculin de 1981 à 1996,* ***par Casey Warman (25 février 2005)***

N° 242 *Faire la transition : les répercussions du passage de l'école primaire à l'école secondaire sur le rendement scolaire et l'adaptation psychologique des adolescents,* ***par Garth Lipps (1 mars 2005)***

N° 243 *Participation aux études postsecondaires au Canada : le rôle du revenu et du niveau de scolarité des parents a-t-il évolué au cours des années 1990?* ***par Marie Drolet (15 février 2005)***

N° 244 *L'accès aux études postsecondaires est-il plus équitable au Canada ou aux États Unis?* ***par Marc Frenette (15 mars 2005)***

N° 245 *Recours à l'assistance sociale au Canada : tendances nationales et provinciales en matière d'incidence, d'entrée et de sortie,* ***par Ross Finnie, Ian Irvine et Roger Sceviour (30 mai 2005)***

N° 246 ***Sommaire de :****Recours à l'assistance sociale au Canada : tendances nationales et provinciales en matière d'incidence, d'entrée et de sortie,* ***par Ross Finnie, Ian Irvine et Roger Sceviour (30 mai 2005) – Internet seulement***

N°247 *Effet intergénérationnel de la sélection et de l'assimilation des immigrants sur les résultats en matière de santé des enfants* ***par Nina Ahmed (15 avril 2005)***

N° 248 *Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans,* ***par René Morissette et Garnett Picot (25 avril 2005)***

N° 249 ***Sommaire de :*** *Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans,* ***par René Morissette et Garnett Picot (25 avril, 2005) – Internet seulement***

N° 250 *Comment expliquer l'augmentation de la recherche d'emploi en cours d'emploi,* ***par Mikal Skuterud (29 avril 2005)***

N° 251 *Législation canadienne de l'école obligatoire et incidence sur les années de scolarité et le futur revenu du travail,* ***par Philip Oreopoulos (19 mai, 2005)***

N° 252 *Les immigrants achètent-ils pour s'intégrer? : Le rôle du regroupement ethnique dans la propension à devenir propriétaire chez douze groupes d'immigrants à Toronto, 1996 à 2001,* ***par Michael Haan (26 mai, 2005)***

N° 253 ***Sommaire de :*** *Les immigrants achètent-ils pour s'intégrer? : Le rôle du regroupement ethnique dans la propension à devenir propriétaire chez douze groupes d'immigrants à Toronto, 1996 à 2001,* ***par Michael Haan (26 mai, 2005) – Internet seulement***

N° 254 *Destinations initiales et redistribution des principaux groupes d'immigrants au Canada : changements au cours des deux dernières décennies,* ***par Feng Hou (29 juin 2005)***

N° 255 ***Sommaire de :****Destinations initiales et redistribution des principaux groupes d'immigrants au Canada : changements au cours des deux dernières décennies,* ***par Feng Hou (29 juin 2005) – Internet seulement***

N° 256 *Libéralisation des échanges, rentabilité et levier financier,* ***par Jen Baggs et James A.Brander (22 juin 2005)***

N° 257 ***Sommaire de :*** *Libéralisation des échanges, rentabilité et levier financier,* ***par Jen Baggs et James A.Brander (22 juin, 2005) – Internet seulement***

N° 258 *Réductions tarifaires et emploi dans le secteur de la fabrication au Canada, 1988 à 1994,* ***par Sébastien LaRochelle-Côté (22 juin 2005)***

N° 259 ***Sommaire de :*** *Réductions tarifaires et emploi dans le secteur de la fabrication au Canada, 1988 à 1994,* ***par Sébastien LaRochelle-Côté (22 juin, 2005) – Internet seulement***

N°260 *Entreprises, industries et assurance-chômage : une analyse des données sur les employeurs et les employés recueillies au Canada,* ***par Miles Corak and Wen-Hao Chen (30 juin 2005)***

N° 261 *En famille : modèle simultané du style parental et de la conduite de l'enfant,* ***par Peter Burton, Shelley Phipps and Lori Curtis (2 août 2005)***

N° 262 *Dégradation du bien-être économique des immigrants et des causes possibles : Mise à jour 2005,* ***par Garnett Picot et Arthur Sweetman (27 juin 2005) – révision de l'étude n°. 222 relâchée en juillet 2004***

N° 263 *L'incidence des frais de scolarité sur l'accès à l'université : résultats de la vaste déréglementation des frais de scolarité des programmes professionnels* ***par Marc Frenette (27 septembre 2005)***

N° 264 ***Sommaire de*** *: L'incidence des frais de scolarité sur l'accès à l'université : résultats de la vaste déréglementation des frais de scolarité des programmes professionnels* ***par Marc Frenette (27 septembre 2005) – Internet seulement***

N° 265 *L'instabilitié des gains familiaux et du revenu familial au Canada, 1986 à 1991 et 1996 à 2001,* ***par René Morissette et Yuri Ostrovsky (2 novembre 2005)***

N° 266 ***Sommaire de*** *: L'instabilitié des gains familiaux et du revenu familial au Canada, 1986 à 1991 et 1996 à 2001,* ***par René Morissette et Yuri Ostrovsky (2 novembre 2005) – Internet seulement***

N° 267 *Mobilité intergénérationnelle des gains chez les enfants des immigrants au Canada* ***par Abdurraham Aydemir, Wen-Hao Chen et Miles Corak (25 octobre 2005)***

N° 268 *L'effet des conditions macroéconomiques sur l'instabilité et l'inégalité à long terme des gains des travailleurs au Canada,* ***par Charles M. Beach, Ross Finnie et David Gray (7 février 2006)***

N° 269 ***Sommaire de*** *: L'effet des conditions macroéconomiques sur l'instabilité et l'inégalité à long terme des gains des travailleurs au Canada,* ***par Charles M. Beach, Ross Finnie et David Gray (7 février 2006) – Internet seulement***

N° 270 *Différences entre les distributions du rendement scolaire au secondaire : le rôle de la taille de la classe et du temps d'enseignement,* ***par Miles Corak et Darren Lauzon (22 novembre 2005)***

N° 271 *Règles relatives à la retraite obligatoire et décisions de retraite des professeurs d'université au Canada,* ***par Christopher Worswick (05 décembre 2005)***

N° 272 *Amour et argent : mobilité intergénérationnelle et appariement conjugal d'après le revenu des parents,* ***par Jo Blanden (08 décembre 2005)***

No 273 *Retour et reprise de migration chez les hommes en âge de travailler,* ***par Abdurrahman Aydemir et Chris Robinson (1 mars 2006)***

N° 274 *Nouvelle analyse des tendances récentes de l'inégalité du revenu après impôt au Canada au moyen des données de recensement,* ***par Marc Frenette, David Green et Kevin Milligan (27 février 2006).***

N° 275 *Importance de la littératie fonctionnelle : Compétences en lecture et en mathématiques et résultats sur le marché du travail des décrocheurs du secondair,* ***par Ross Finnie et Ronald Meng (27 mars 2006)***

N° 276 *La poursuite des études à l'âge adulte et ses répercussions sur les gains au Canada,* ***par Xuelin Zhang et Boris Palameta (24 mars 2006)***

N° 277 ***Sommaire de :*** *La poursuite des études à l'âge adulte et ses répercussions sur les gains au Canada,* ***par Xuelin Zhang et Boris Palameta (24 mars 2006) – Internet seulement***

N° 278 *Instabilité des heures de travail au Canada,* ***par Andrew Heisz et Sébastien LaRochelle-Côté (29 mars 2006)***

N° 279 ***Sommaire de :*** *Instabilité des heures de travail au Canada,* ***par Andrew Heisz et Sébastien LaRochelle-Côté (29 mars 2006) – Internet seulement***

N° 280 *Effets incitatifs associés à l'aide sociale : approche de discontinuité de la régression,* ***par Thomas Lemieux et Kevin Milligan (14 juin 2006)***

N° 281 *Le revenu et les résultats des enfants,* ***par Shelley Phipps et Lynn Lethbridge (11 mai 2006)***

N° 282 *Pourquoi l'emploi et les gains ont-ils augmenté chez les mères seules durant les années 1980 et 1990?* ***par John Myles, Feng Hou, Garnett Picot et Karen Myers (07 juin 2006)***

N° 283 *À venir*

N° 284 *Ensembles de données nationales : Sources d'information sur la garde des enfants au Canada,* ***par Dafna E. Kohen, Barry Forer et Clyde Hertzman (19 juin 2006)***

N° 285 *À venir*

N° 286 *La protection en matière de pensions et l'épargne-retraite des familles canadiennes, 1986 à 2003,* ***par René Morissette et Yuri Ostrovsky (26 septembre 2006)***

N° 287 *Concurrence sur le marché des produits et coûts de délégation,* ***par Jen Baggs et Jean-Etienne de Bettignies (4 décembre 2006)***

N° 288 *Mobilité internationale : données sur les taux de sortie et de retour des Canadiens, 1982 à 2003,* ***par Ross Finnie (17 novembre 2006)***

N° 289 *Mobilité internationale : analyse longitudinale des effets sur les gains individuels,* ***par Ross Finnie (18 janvier 2007)***

N° 290 *À venir*

No 291 *Les pertes de gains des travailleurs déplacés : données canadiennes extraites d'une importante base de données sur les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs,* ***par René Morissette; Xuelin Zhang and Marc Frenette (16 janvier 2007)***

N° 292 *À venir*

N° 293 *Comprendre les différences régionales dans les heures de travail,* ***par Andrew Heisz et Sébastien LaRochelle-Côté (22 janvier 2007)***